

La dynamique des groupes

présentée par Guillaume Gronier

Plan du cours

- Introduction : l'expérience de Stanford
- Chapitre 1 : l'histoire des études sur le groupe
- Chapitre 2 : les types de groupe
- Chapitre 3 : la dynamique de groupe
- Chapitre 4 : la communication
- Chapitre 5 : la prise de décision

En guise d'introduction...

L'expérience de la prison de Stanford

“La prison de Stanford”

- 1971
- Université de Stanford, département de Psychologie
- Une expérience menée par Philip Zimbardo, psychologie sociale



“La prison de Stanford”

- Objectif de l'expérience : étudier les relations gardiens-prisonniers dans les institutions carcérales



“La prison de Stanford”

- Une prison reconstituée pour l'expérience
- 24 étudiants volontaires (12 gardiens, 12 prisonniers) répartis au hasard
- 14 jours d'expérience sont prévues...



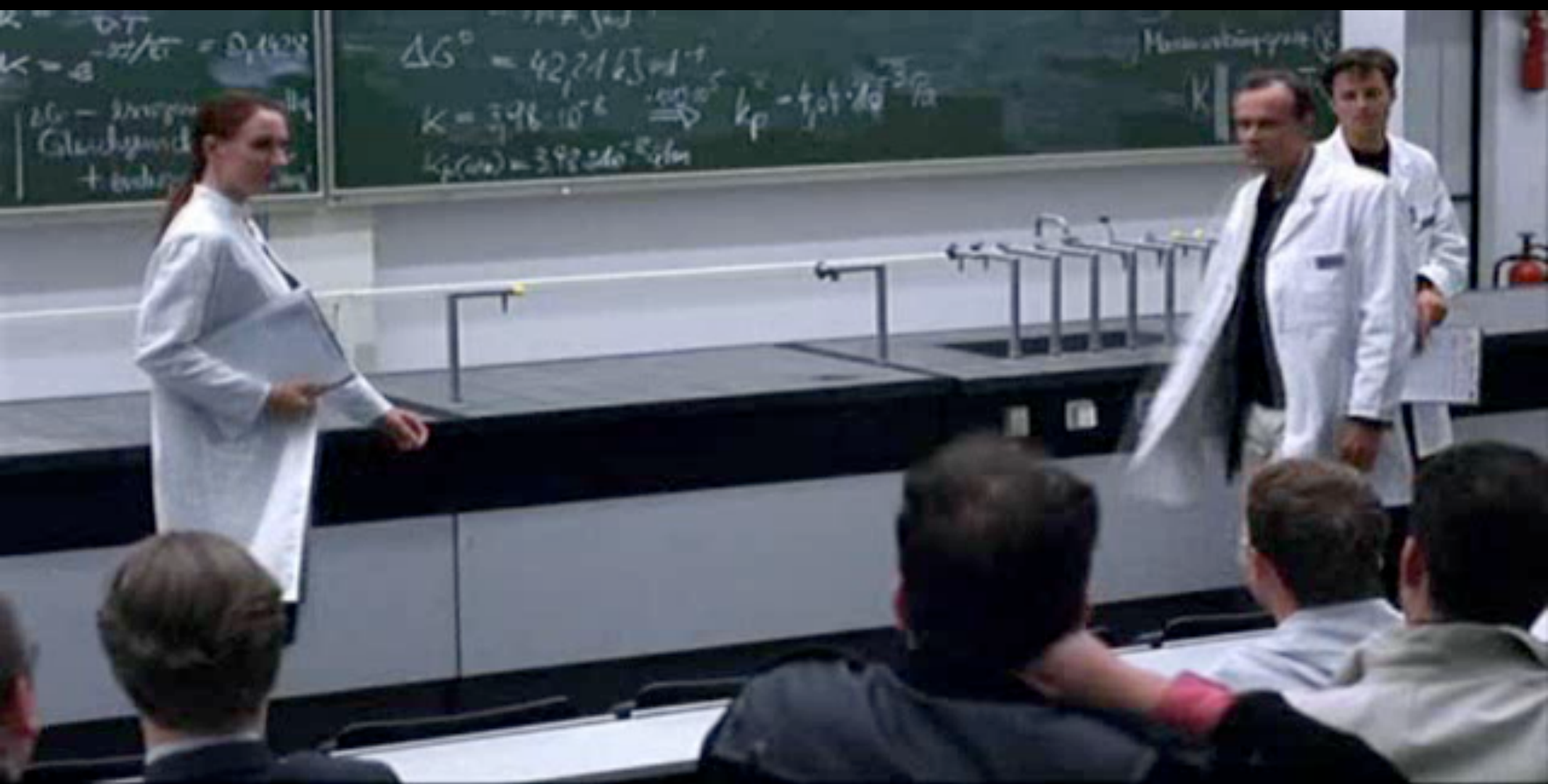
“La prison de Stanford”

- Interruption de l'expérience après 6 jours, pour déviation des comportements des gardiens (humiliations, pressions psychologique et physique, comportements dégradants, etc.)



$\frac{dT}{dT} = 0,1428$
 $K = 3$
 $\Delta G^\circ = \text{...}$
Gleichgewicht
+ ...

$\Delta G^\circ = 42,2163 \text{ kJ mol}^{-1}$
 $K = 3,98 \cdot 10^{-6}$
 $K_p = 4,01 \cdot 10^{-5} \text{ Pa}$
 $K_p(\text{atm}) = 3,98 \cdot 10^{-6} \text{ atm}$
Massenwirkungsgesetz (K)



Discussions...

Pour résumer...

- L'individu se “soumet” à la situation dans laquelle il est placé
- L'individu est rapidement “dominé” par le rôle qu'on lui a attribué



Pour résumer...

- L'individu passe de l'état *autonome* à l'état *agentique*
- L'individu perçoit l'autorité comme légitime
- L'individu s'inscrit dans une *idéologie du scientisme* (perte des responsabilités, image de soi donnée par l'autorité)



Chapitre I

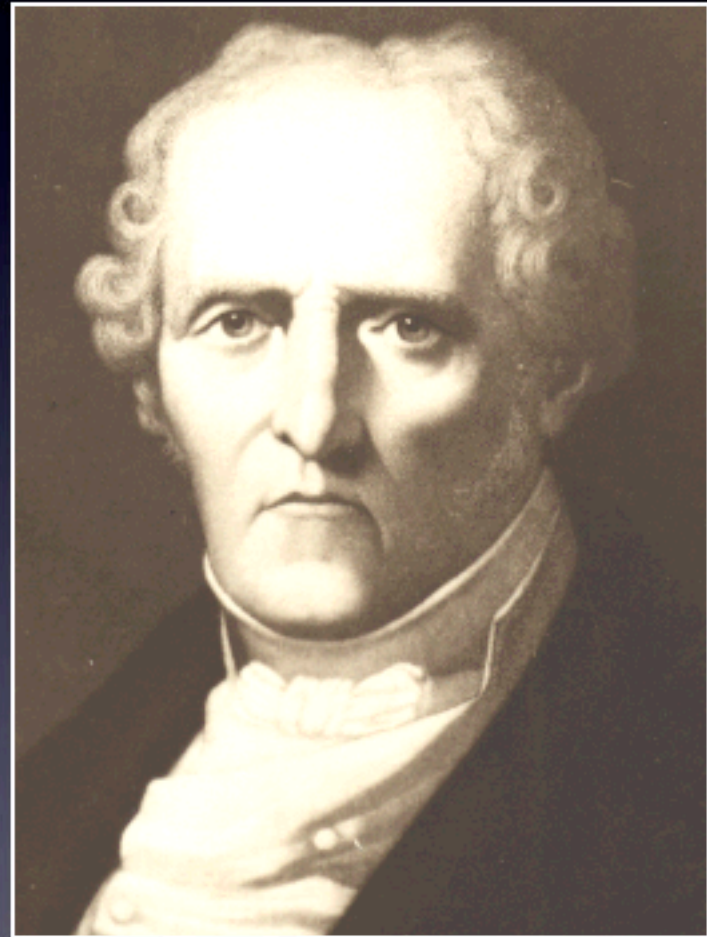
L'histoire des études sur le groupe

Le groupe est le lieu dans lequel
se forment les éléments de la
construction sociale



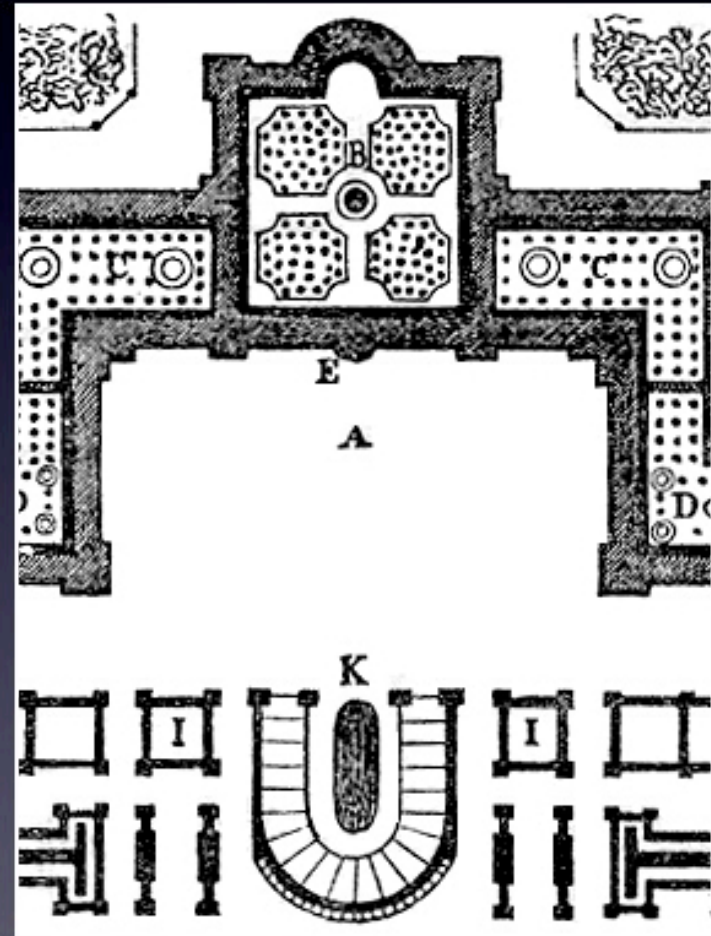
I. Charles Fourier (1772-1837)

- Un mouvement révolutionnaire qui refuse l'Etat
- Les *passions* constituent le lien social
- L'*attraction passionnée* rend compte de la constitution des groupes



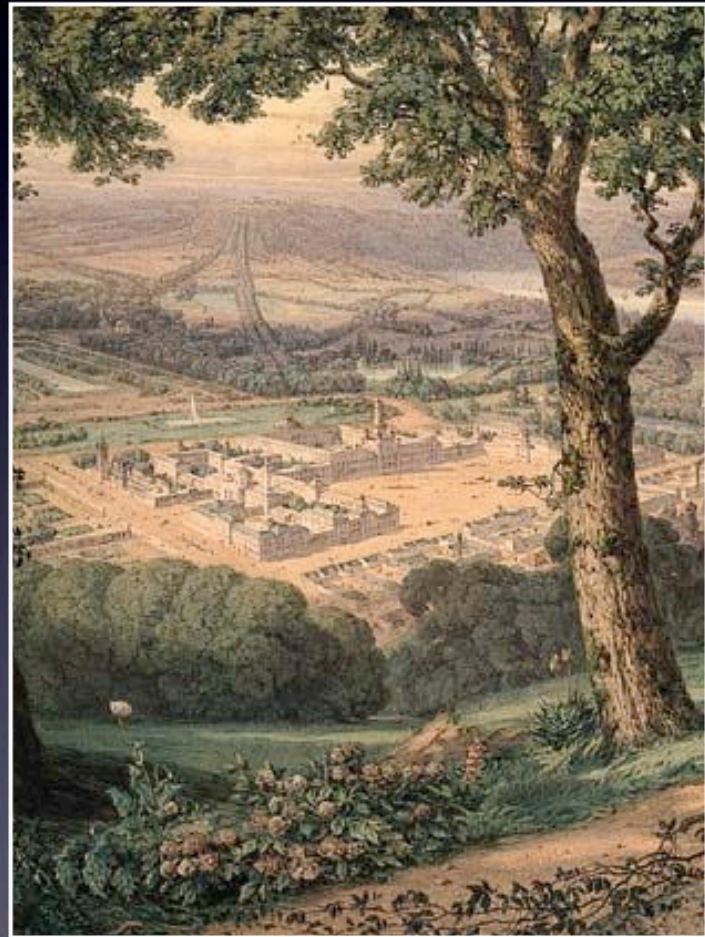
I. Charles Fourier

- Fourier définit une institution modèle de la société idéale : le *phalanstère*
- Le nom “phalanstère” est issu de *phalange* (groupement) et de *monastère* (établissement communautaire)



I. Charles Fourier

- Le *phalanstère* repose sur l'attraction passionnée entre ses membres
- Fourier est un des premiers analystes du groupe qui l'appréhende comme un système visant un équilibre fondé sur ses forces internes



2. Gustave Lebon (1841-1931)

- Lebon publie *La psychologie des foules* en 1895
- Lebon s'oppose à trois idées principales :
 - les foules sont composées d'asociaux
 - les foules sont folles
 - les foules sont criminelles



2. Gustave Lebon

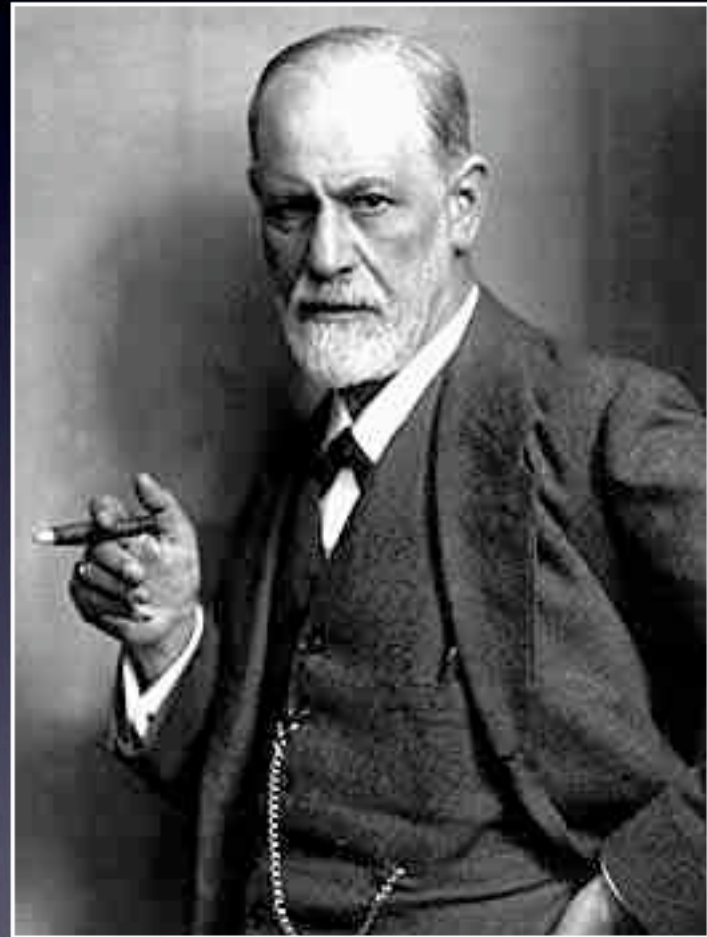
- Pour Lebon, la foule est constituée de la fusion des pensées individuelles en pensée commune
- Tout individu incorporé à un groupe subit des modifications psychiques, comparable à un état d'hypnose



3. Sigmund Freud

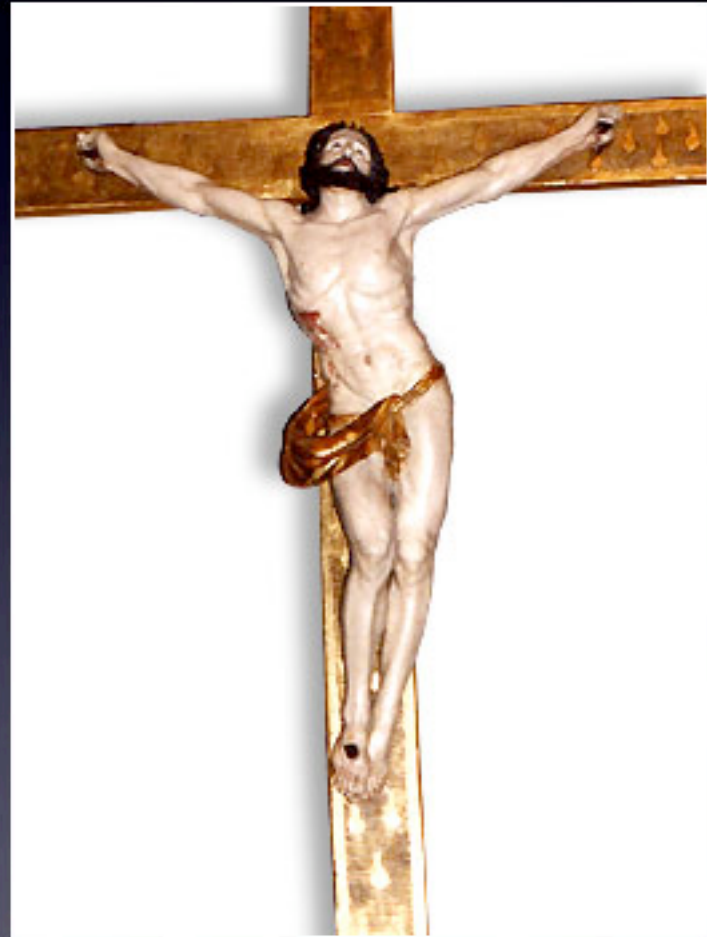
(1856-1939)

- Freud explique la constitution des liens entre les individus par la notion de *libido*
- Les liens dans un groupe s'établissent sous l'impulsion de l'amour, principale force de cohésion



3. Sigmund Freud

- Les membres d'un groupe sont rattachés par des liens libidinaux au chef
- Par peur de l'absence de réciprocité, les individus nourrissent l'illusion d'un amour partagé par le chef et par les autres membres du groupe entre eux



4. Jacob Levy Moreno

(1892-1974)

- Analyser les relations interpersonnelles à travers le *test sociométrique*
- La structure d'un groupe est constituée par des réseaux d'*attraction* et de *répulsion* entre les individus



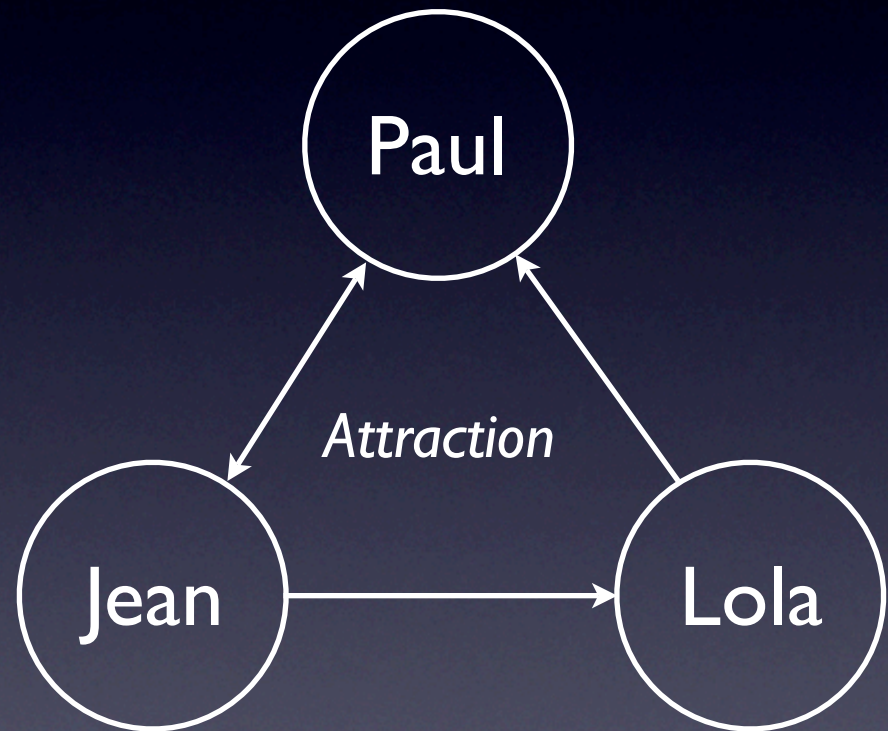
4. Jacob Levy Moreno

- Le *test sociométrique* consiste à demander à chaque membre ses sentiments d'attraction, de répulsion ou d'indifférence à l'égard des autres membres, en fonction d'un critère déterminé (loisirs, travail en commun, etc.)

<i>Attraction</i>	Paul	Jean	Lola
Paul		X	
Jean	X		X
Lola	X		

4. Jacob Levy Moreno

- Le *test sociométrique* permet de représenter graphiquement les liens entre membres, par le biais du *sociogramme*



4. Jacob Levy Moreno

- Le *test sociométrique* permet de révéler :
 - les leaders populaires
 - les leaders influents
 - les isolés
 - les parias



5. Elton Mayo (1880-1949)

- Fondateur de la psychosociologie industrielle
- Il réalise une expérience dans les ateliers d'Hawtorne, de la Western Electric Compagny (1927-1933)



5. Elton Mayo

- L'objectif de l'expérience d'Hawthorne est d'évaluer les effets de la fatigue et de l'ennui pour optimiser les chaînes de production
- Un groupe d'ouvrières est isolé dans une pièce à part, où différentes variables sont étudiées (durée des pauses, temps de travail, etc.)



5. Elton Mayo

- Toutes les modifications s'accompagnent d'une augmentation de rendement individuel (qui passe de 2500 pièces/semaine à 2800)
- En supprimant les pauses et les diminutions d'horaires, le rendement dépasse 2900 p/s



5. Elton Mayo

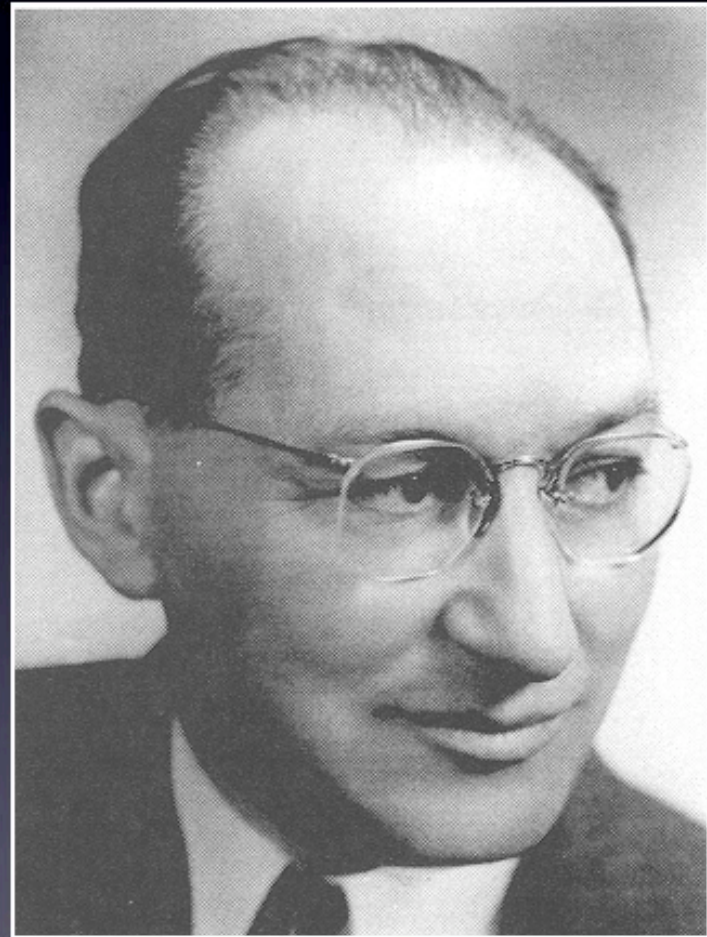
- Les résultats s'expliquent par le nouveau "statut" social attribué aux ouvrières et par la cohésion de groupe qui s'est mise en place (but, leader)



6. Kurt Lewin

(1890-1947)

- Il est le fondateur de la notion de *dynamique de groupe*
- Pour Lewin, se sont les interactions en face-à-face qui favorisent les influences sociales



6. Kurt Lewin

- Lewin s'appuie sur les théories de la *Gestalt*, qui considère le *tout* comme différent de la somme des *parties* qui le composent

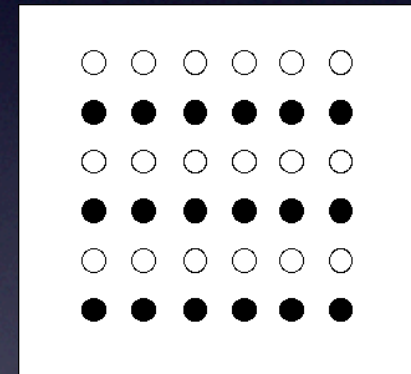


Test des 9 points

6. Kurt Lewin

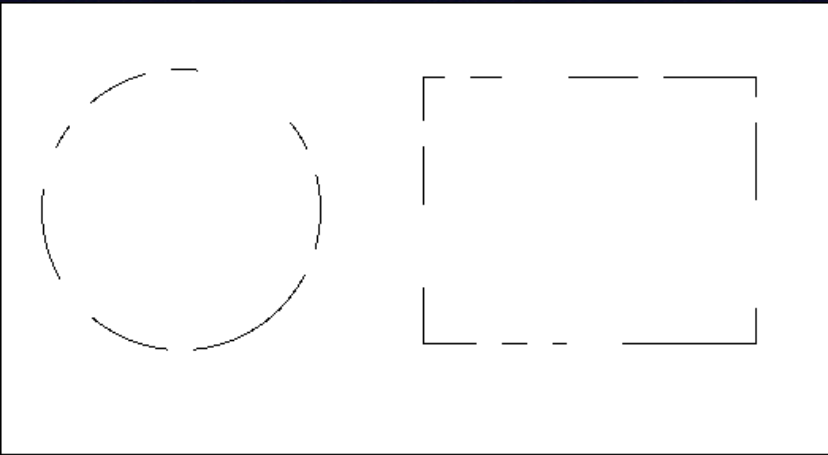


Loi de proximité



Loi de similitude

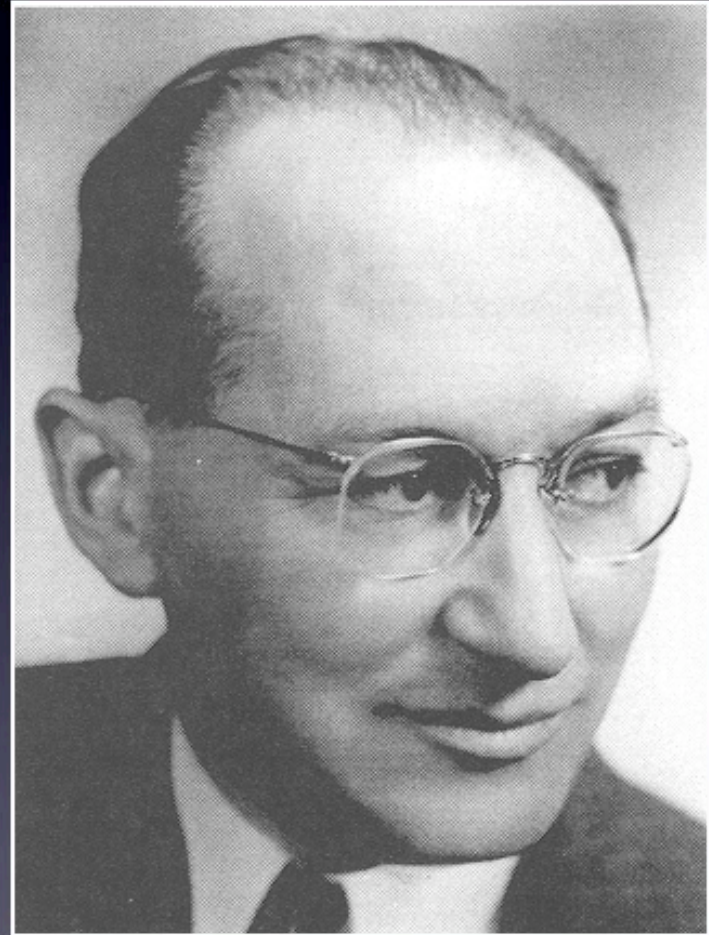
6. Kurt Lewin



Loi de clôture

6. Kurt Lewin

- Le comportement d'une personne résulte de sa relation dynamique avec son environnement social
- La dynamique des groupes est fondée sur l'idée d'interdépendance des membres du groupe, qui recherchent à assurer constamment son équilibre



Travaux pratiques

Perdu sur une île
déserte...

(travail individuel)

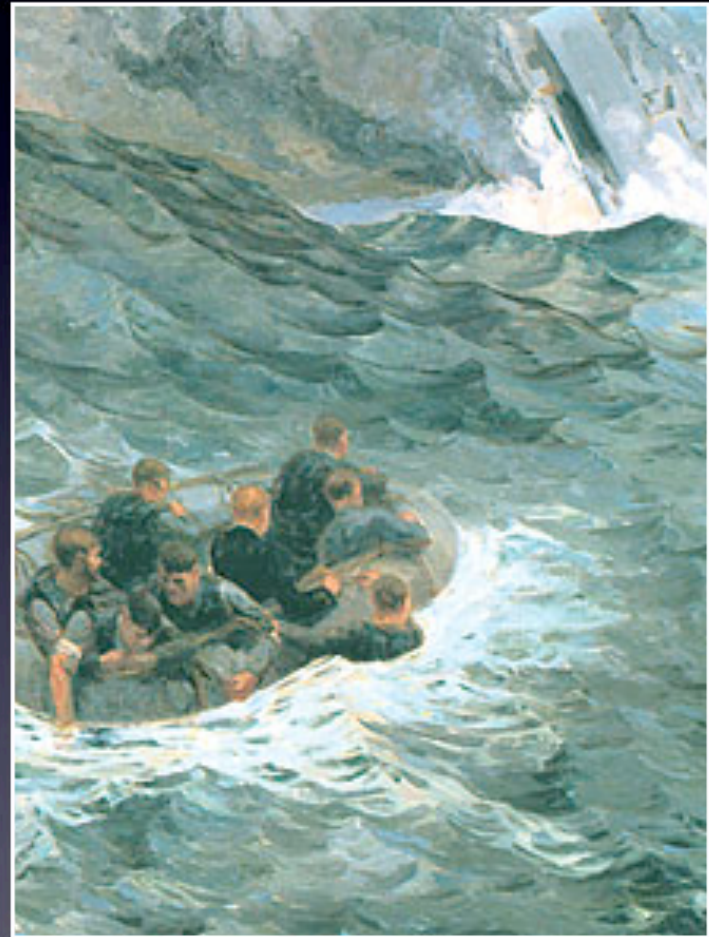


L'île déserte

Les survivants d'un crash d'avion se retrouvent sur un canot, qui coule sous le poids des occupants...

Une île déserte est en vue...

Il faut se débarrasser de différents objets afin d'atteindre l'île sain et sauf...



Classez ces 12 objets par ordre de nécessité décroissante par rapport à leur futur utilisation sur l'île déserte...

- 5 paquets de couches-culottes
- un revolver sans munitions
- 20 litres d'eau potable
- une cartouche de cigarettes françaises
- la caisse du steward contenant l'équivalent de 500 \$ en différentes monnaies
- le livret d'instruction de pilotage de l'avion (500 pages)
- du fil nylon et des hameçons
- une boîte de 50 préservatifs
- deux bouteilles de Gin dont l'une, entamée
- un parachute sans mode d'emploi
- un briquet en or massif
- un coffret de maquillage avec 12 couleurs, une glace, 4 pinceaux

Travaux pratiques

Perdu sur une île
déserte...

(travail en groupes)



Classez ces 12 objets par ordre de nécessité décroissante par rapport à leur futur utilisation sur l'île déserte...

- 5 paquets de couches-culottes
- un revolver sans munitions
- 20 litres d'eau potable
- une cartouche de cigarettes françaises
- la caisse du steward contenant l'équivalent de 500 \$ en différentes monnaies
- le livret d'instruction de pilotage de l'avion (500 pages)
- du fil nylon et des hameçons
- une boîte de 50 préservatifs
- deux bouteilles de Gin dont l'une, entamée
- un parachute sans mode d'emploi
- un briquet en or massif
- un coffret de maquillage avec 12 couleurs, une glace, 4 pinceaux

Discussions...

Chapitre 2

Les types de groupe

Les 5 grandes catégories de groupes

- La foule
- La bande
- Le groupement
- Le groupe primaire
- Le groupe secondaire

I. La foule

- Grand nombre d'individus
- Contagion des émotions
- Faible conscience des buts
- Très faible structuration



I. La foule

- Chaque membre vise à satisfaire en même temps une même motivation individuelle
- Il s'agit d'agglomération, de cohorte, de concert, de concours, de horde, de pèlerinage



I. La foule

- Les membres sont passifs envers tout ce qui n'est pas la satisfaction immédiate de leur motivation individuelle
- Absence ou faible niveau des contacts sociaux
- Contagion des émotions
- Stimulation latente produite par la présence des autres



2. La bande

- Petit nombre d'individus
- Recherche du semblable
- Faible structuration
- Conscience des buts moyenne



2. La bande

- La bande a la similitude en commun
- Les individus se réunissent volontairement, pour le plaisir d'être ensemble, par recherche du semblable (mêmes modes de penser, etc.)



2. La bande

- La bande permet de diminuer (ou de supprimer) l'exigence de s'adapter à un univers social source de tensions psychologiques
- Elle apporte la sécurité et le soutien affectif, c'est-à-dire un substitut d'amour



2. La bande

- Le but de la bande est d'être ensemble parce qu'on est semblable. Les activités sont secondaires
- Les membres multiplient les signes extérieurs de ressemblance
- La bande est éphémère si elle ne tend pas vers le groupe primaire



3. Le groupement

- Maintien des croyances et des normes du groupe
- Petit, moyen ou grand nombre d'individus
- Relations humaines superficielles
- Actions communes limitées



3. Le groupement

- Régularité des réunions et des rencontres
- Permanence des objectifs, avec un intérêt commun
- La prise en charge des intérêts communs est remise aux représentants ou aux dirigeants



3. Le groupement

- Par exemple : académie, cercle, club, école, confrérie, association, fédération, ligue, parti, sénat, syndicat, union, etc.



4. Le groupe primaire

- Structuration élevée
- Petit nombre d'individus
- Relations humaines riches
- Forte conscience des buts communs
- Nombreuses actions communes, spontanées et novatrices



4. Le groupe primaire

- Forte interdépendance des membres et sentiments de solidarité
- Différenciation des rôles entre les membres
- Constitution de normes, de croyances et de rites propres au groupe



4. Le groupe primaire

Pour Homans (1950), un groupe primaire “consiste en un certain nombre de personnes qui communiquent entre elles pendant une certaine période, et assez peu nombreuses pour que chacune puisse communiquer avec toutes les autres [...] en face-à-face”



4. Le groupe primaire

Pour Bales (1950), “un petit groupe se définit comme un certain nombre de personnes en interaction chacune avec chacune des autres dans une réunion ou une série de réunions face à face”



4. Le groupe primaire

- Son découpage ne correspond pas à une catégorie abstraite (les fumeurs, les blondes, les cyclistes, etc.)
- Son découpage ne correspond pas à une catégorie démographique (médecins, hommes, femmes, jeunes, etc.)
- Son découpage ne correspond pas à des réalités économiques ou socio-économiques (cadres, ouvriers, bourgeois, etc.)
- Son découpage ne correspond pas à une donnée socioculturelle (français, indiens, etc.)

4. Le groupe primaire

- Il représente des groupes limités par le nombre. Il s'agit d'un groupe *restreint*.
- Il représente un groupe où chacun connaît tous les autres et peut établir avec tous les autres une relation personnelle
- Il suppose l'existence d'une unité psychologique spécifique solidarisant les membres du groupe par rapport à l'environnement naturel ou social

4. Le groupe primaire



4. Le groupe primaire

Critères d'identification :

- *Les interactions* entre les membres du groupe
- *L'émergence de normes* et de règles de conduite
- *L'existence de buts collectifs communs* qui favorise la cohésion
- *L'existence d'émotions et de sentiments collectifs*
- *L'émergence d'une structure informelle* fondée sur l'affectivité
- *L'existence d'un inconscient collectif* fondée sur la mémoire du groupe
- *L'établissement d'un équilibre interne et d'un système de relations stables avec l'environnement*

5. Le groupe secondaire

- Aussi appelé *organisation*
- Structuration très élevée
- Grand nombre d'individus
- Relations fonctionnelles entre les membres
- Actions communes habituelles et planifiées



5. Le groupe secondaire

- Système social qui fonctionne selon des institutions (juridiques, économiques, politiques, etc.)
- Ensemble d'individus qui poursuivent des fins déterminées, identiques ou complémentaires



Travaux pratiques

Qui est responsable ?



Travaux pratiques

- Utilisation de la grille de Bales pour l'analyse des interactions d'un petit groupe
- Pour Bales, le groupe n'existe que si les individus ont un but commun



Travaux pratiques

- Pour Bales, le groupe a un problème à résoudre, ce qui crée une tension chez les individus
- Le groupe va fonctionner afin de diminuer les tensions et trouver une solution



Travaux pratiques

- Bales postule que le groupe passe de la résolution des “instrumentaux” (buts à atteindre) à la résolution des problèmes socio-émotionnels, jusqu’à ce que le groupe trouve un état d’équilibre



Travaux pratiques

- En 1950, Bales élabore une grille d'observation qui tient compte des deux domaines (recherche de solution et état d'équilibre socio-émotionnel)



Travaux pratiques

- Constituer 2 groupes de 5 acteurs
- Chaque acteur doit être observé par un ou plusieurs observateurs

Travaux pratiques

- Les groupes d'acteurs doivent résoudre un problème en discutant du meurtre d'une femme, et proposer une solution (classer les personnages par ordre de responsabilité décroissante) au bout de 15 minutes



Travaux pratiques

- Les observateurs doivent noter le nombre de communications verbales d'un acteur à l'aide de la grille de Bales



Travaux pratiques

Vous avez 15 minutes !



G1	sujet 1	sujet 2	sujet 3	sujet 4	sujet 5
Domaine socio-émotionnel positif					
Domaine de la tâche - Apports					
Domaine de la tâche - Questions					
Domaine socio-émotionnel négatif					

G2	sujet 1	sujet 2	sujet 3	sujet 4	sujet 5
Domaine socio-émotionnel positif					
Domaine de la tâche - Apports					
Domaine de la tâche - Questions					
Domaine socio-émotionnel négatif					

G1	Sujet 1	Sujet 2	Sujet 3	Sujet 4	Sujet 5
Messages émis					
Messages reçus					

G2	Sujet 1	Sujet 2	Sujet 3	Sujet 4	Sujet 5
Messages émis					
Messages reçus					

Discussions...

Chapitre 3

La dynamique de groupe

I. Historique

- Sur le plan *industriel*, le souci de rendement (au moment de la récession économique) motive l'analyse des facteurs psychologiques des équipes de travail



I. Historique

- Sur le plan *politique*, le triomphe du national-socialisme allemand et des procédés de propagande encouragent la compréhension des phénomènes collectifs



I. Historique

- Sur le plan *militaire*, la seconde guerre mondiale force les américains à étudier les facteurs de cohésion et d'efficacité des petites unités, et les éléments du moral des groupes isolés en opérations



2. Définition

- La dynamique de groupe constitue l'ensemble des *phénomènes psychosociaux* qui se produisent dans les petits groupes (groupes restreints), ainsi que les lois naturelles qui régissent ces phénomènes



2. Définition

- C'est aussi l'ensemble des *méthodes* qui permettent d'agir sur la personnalité par le moyen des groupes, ainsi que celles qui permettent aux petits groupes d'agir sur les grands groupes



3. Phénomènes psychosociaux

- *Les relations qui s'établissent entre les groupes primaires et leur environnement, c'est-à-dire les actions et les réactions entre le groupe et la situation dans laquelle il se trouve*



3. Phénomènes psychosociaux

- *L'influence exercée par un groupe primaire sur le comportement de ses membres. On y étudie les performances individuelles et les performances collectives, ainsi que les pressions non conscientes que le groupe exerce sur ses membres*



Un exemple : l'expérience de Asch

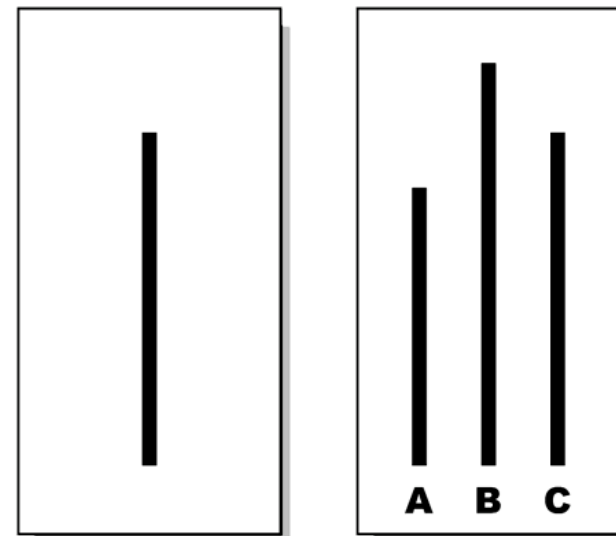
Etude du conformisme lorsque
l'individu est dans un groupe



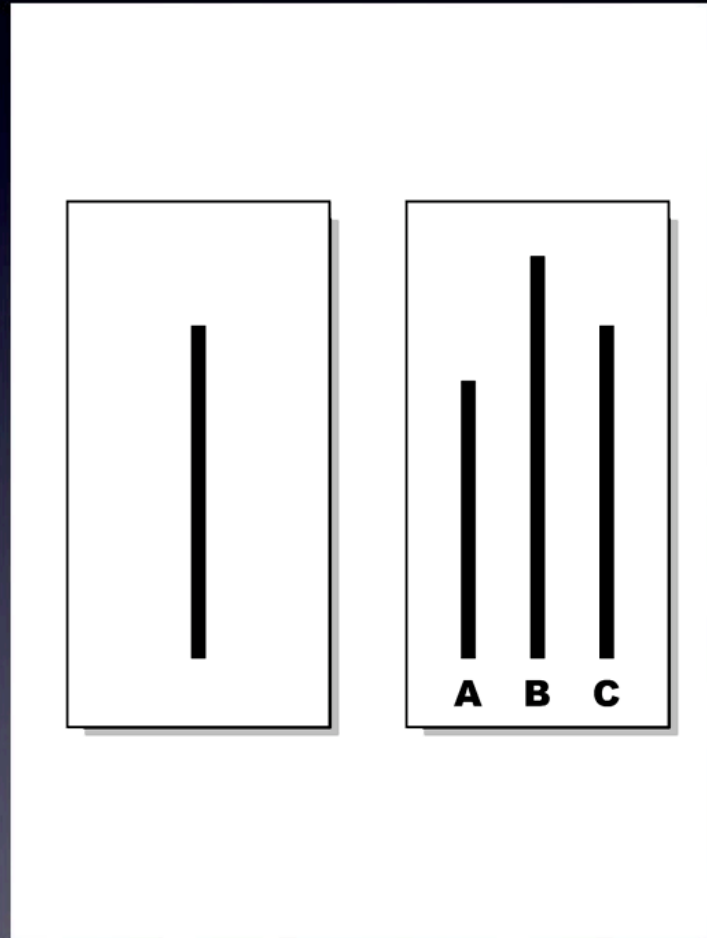
- Des étudiants sont invités à un prétendu “test de vision”
- En réalité, tous les participants étaient complices avec l’expérimentateur, sauf un (*le sujet cobaye*)



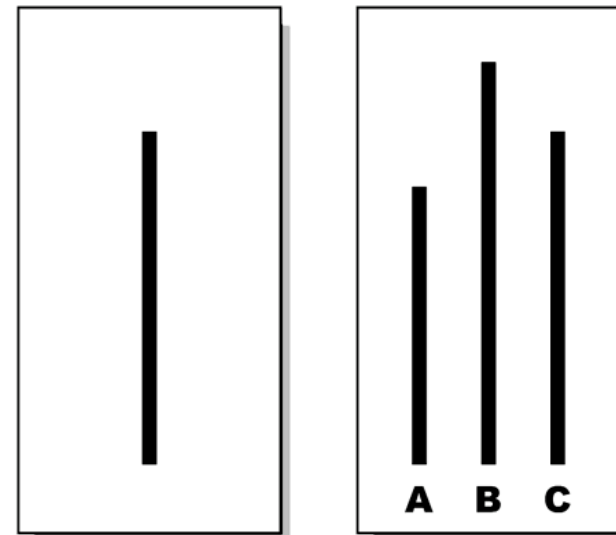
- Tous les participants sont réunis dans une pièce
- On leur demande de juger de la longueur d'une ligne, en la comparant avec 3 autres lignes



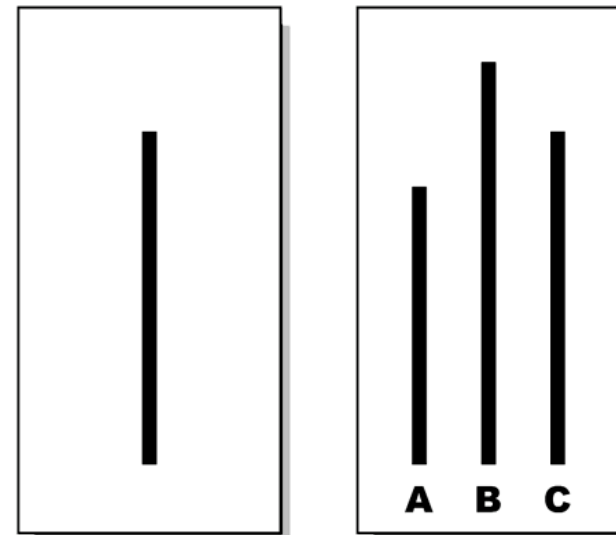
- Lorsque *le sujet* est seul, il ne se trompe jamais et désigné la bonne ligne
- Lorsque *le sujet* est soumis à un groupe qui ne fait pas l'unanimité des réponses, il se trompe très peu



- Lorsque les complices donnent systématiquement une réponse fausse, 33% *des sujets* se conforment à cette réponse



- Après l'annonce des résultats, *les sujets* attribuent leur mauvaise performance à leur propre “mauvaise vue”



3. Phénomènes psychosociaux

- *La vie affective des groupes et son évolution dans le temps, ou selon les circonstances*



3. Phénomènes psychosociaux

- *Les facteurs de cohésion et de dissociation des groupes primaires, en s'intéressant plus particulièrement aux facteurs de dysfonctionnement concernant les rôles et les modes d'organisation interne*



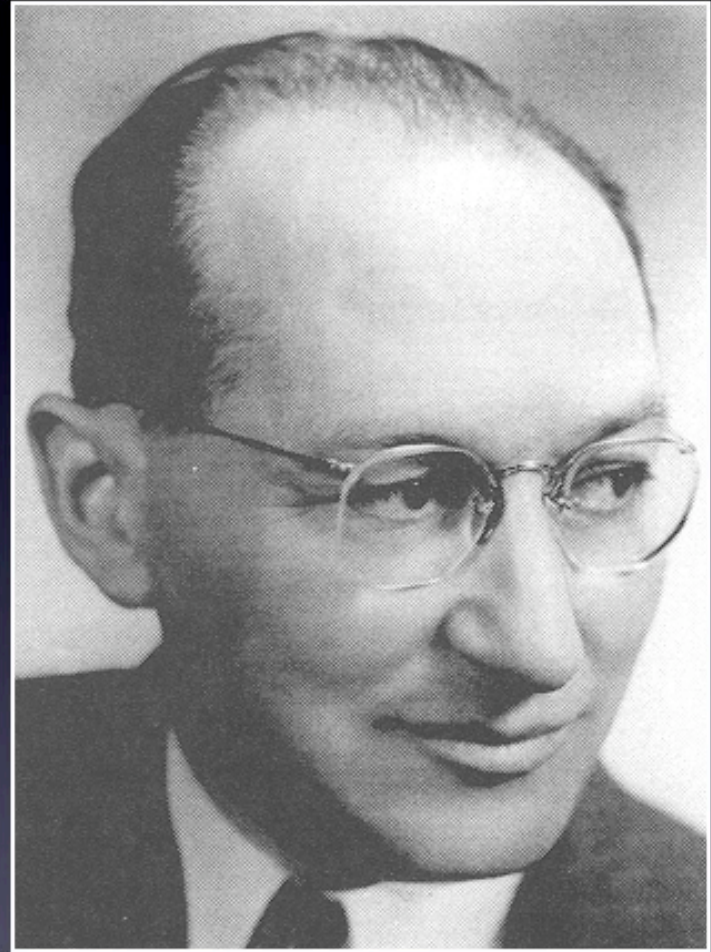
4. Les méthodes d'action

- Etude des *processus de changement par le moyen du groupe* au niveau des attitudes, des sentiments, des perceptions de soi et d'autrui, de la personnalité (techniques de *manipulation des groupes*)



Un exemple : L'effet de gel par Lewin

Modification des comportements
individuels par l'intermédiaire du
groupe



- Seconde guerre mondiale
- Les ménages américains doivent modifier leurs habitudes alimentaires, en utilisant davantage les abats plutôt que les morceaux nobles de boucherie



- Malgré plusieurs campagnes d'information et de communication, les ménages répugnent à le faire
- Kurt Lewin est appelé par les autorités américaines afin de travailler sur le changement des comportements alimentaires



- Lewin commença par une conférence très persuasive, avec démonstrations à l'appui, arguments pertinents, distribution de recettes, etc.



- Les ménagères quittèrent la conférence en étant parfaitement convaincues de la valeur des abats
- Mais une fois chez elles, seules 3% appliquèrent les conseils prodigués



- Les conférences furent remplacées par des réunions en petits groupes, gérées par un animateur
- Les informations et les recettes abordés au cours de la conférence étaient communiquées aux ménagères



- Au terme de la réunion, chaque ménagère était invitée à prendre publiquement la décision de cuisiner des abats. Elles devaient lever la main pour témoigner de leur décision
- 32% des ménagères tinrent leur parole

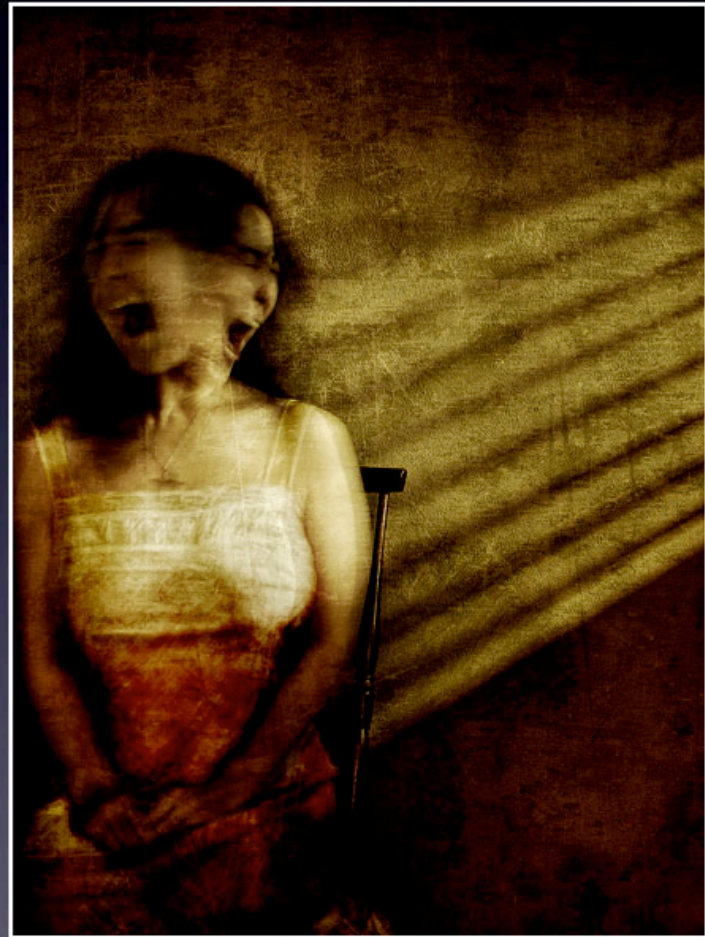


- Ce résultat s'explique par le facteur de *décision*, face au groupe, qui est introduit entre la *motivation* et le *comportement*
- La décision prise traduit la notion *d'effet de gel*



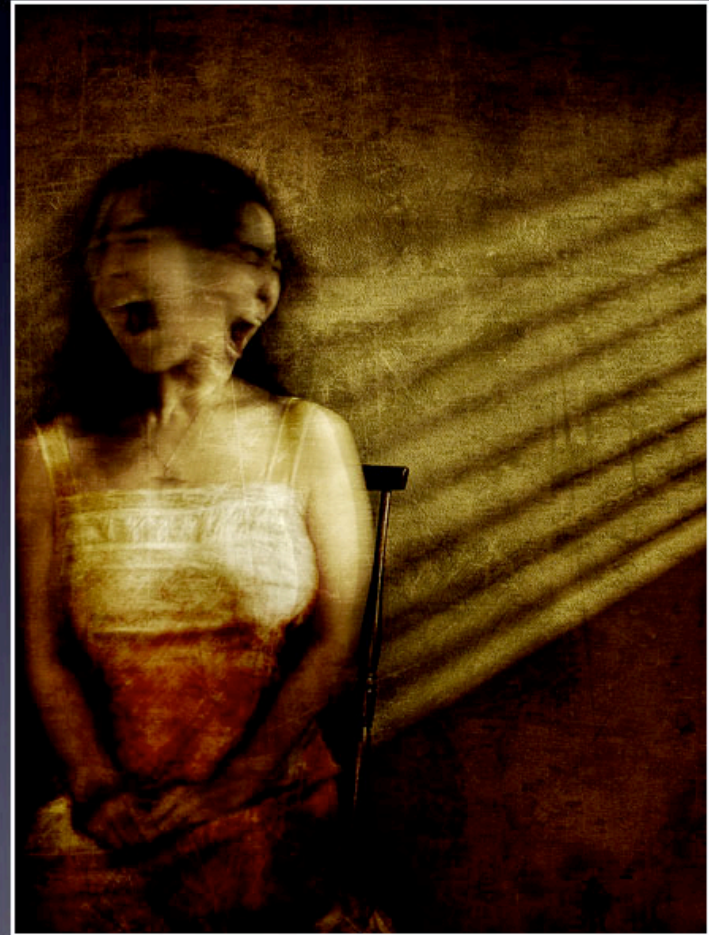
4. Les méthodes d'action

- *Utilisation des méthodes de groupe pour soigner les troubles de la personnalité, à l'aide de méthodes psychothérapeutiques. La relation interpersonnelle est alors utilisée pour le diagnostic et le traitement*



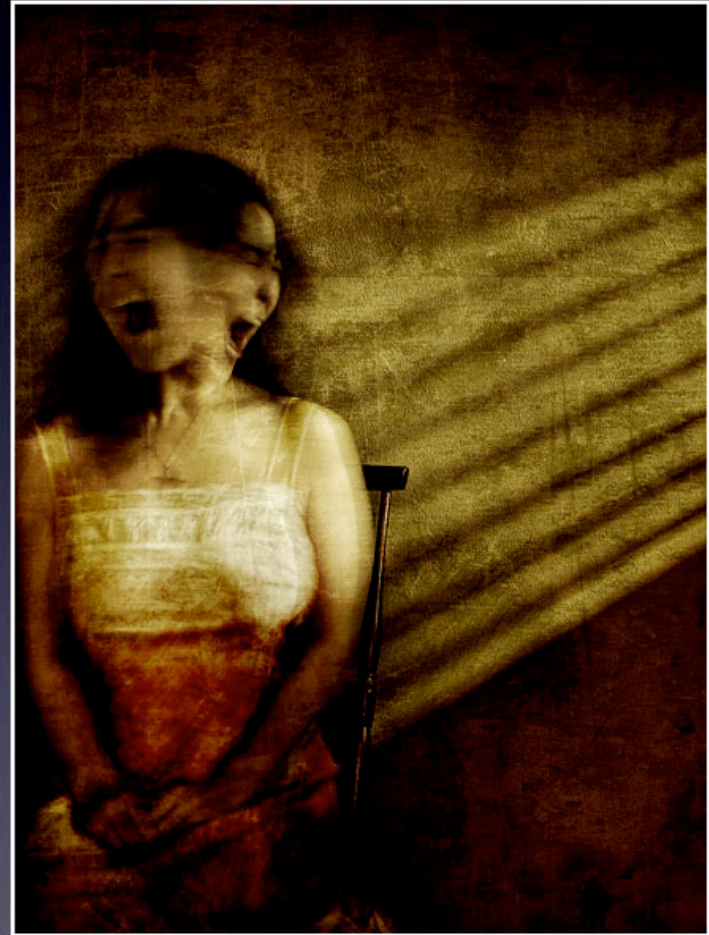
4. Les méthodes d'action

- Puisque l'individu n'existe pas en dehors du groupe (postulat *interactionniste*), il prend conscience de sa personnalité, et de ses déviances, dans sa relation avec l'autre



4. Les méthodes d'action

- Le sujet malade est invité à se remettre en question, à travailler sur l'image de soi (transmise par l'autre), à s'adapter au groupe et à rencontrer un "réel authentique"



4. Les méthodes d'action

- *Utilisation des lois régissant les phénomènes de groupe, en vue d'améliorer le fonctionnement, l'efficacité et l'autorégulation des petits groupes qui ont des objectifs à atteindre*



4. Les méthodes d'action

- *Etude et mise en oeuvre des changements sociaux par le moyen des petits groupes. Le groupe permet de changer les organisations complexes*



Travaux pratiques

Qui est responsable ?



Travaux pratiques

- Utilisation de la grille de Bales pour l'analyse des interactions d'un petit groupe
- Pour Bales, le groupe n'existe que si les individus ont un but commun



Travaux pratiques

- Pour Bales, le groupe a un problème à résoudre, ce qui crée une tension chez les individus
- Le groupe va fonctionner afin de diminuer les tensions et trouver une solution



Travaux pratiques

- Bales postule que le groupe passe de la résolution des “instrumentaux” (buts à atteindre) à la résolution des problèmes socio-émotionnels, jusqu’à ce que le groupe trouve un état d’équilibre



Travaux pratiques

- En 1950, Bales élabore une grille d'observation qui tient compte des deux domaines (recherche de solution et état d'équilibre socio-émotionnel)



Travaux pratiques

- La grille d'observation de Bales distingue également 12 fonctions de la communication...



Travaux pratiques

- Constituer 2 groupes de 5 acteurs
- Chaque acteur doit être observé par un ou plusieurs observateurs

Travaux pratiques

- Les groupes d'acteurs doivent résoudre un problème en discutant du meurtre d'une femme, et proposer une solution (classer les personnages par ordre de responsabilité décroissante) au bout de 15 minutes



Travaux pratiques

- Les observateurs doivent noter le nombre de communications verbales d'un acteur à l'aide de la grille de Bales



Travaux pratiques

Vous avez 15 minutes !



G1	sujet 1	sujet 2	sujet 3	sujet 4	sujet 5
Domaine socio-émotionnel positif					
Domaine de la tâche - Apports					
Domaine de la tâche - Questions					
Domaine socio-émotionnel négatif					

G2	sujet 1	sujet 2	sujet 3	sujet 4	sujet 5
Domaine socio-émotionnel positif					
Domaine de la tâche - Apports					
Domaine de la tâche - Questions					
Domaine socio-émotionnel négatif					

G1	Sujet 1	Sujet 2	Sujet 3	Sujet 4	Sujet 5
Messages émis					
Messages reçus					

G2	Sujet 1	Sujet 2	Sujet 3	Sujet 4	Sujet 5
Messages émis					
Messages reçus					

Travaux pratiques

Bales soutient enfin que les processus opératoires d'un groupe passe par 4 phases :

1. une phase de *collecte d'informations* (cat. 6 et 7)
2. une phase d'*évaluation* (cat. 5 et 8)
3. une phase d'*influence* (cat. 4 et 9)
4. une phase de *décision* (cat. 3 et 10)



Travaux pratiques

En prévision du prochain cours, ramenez :

- une paire de ciseaux
- une règle
- un rouleau de scotch
- un compas
- un rapporteur
- un crayon
- une gomme



Travaux pratiques

Les réseaux de
communication



Travaux pratiques

- Objectif : étudier l'influence des réseaux de communication sur la dynamique de groupes restreints



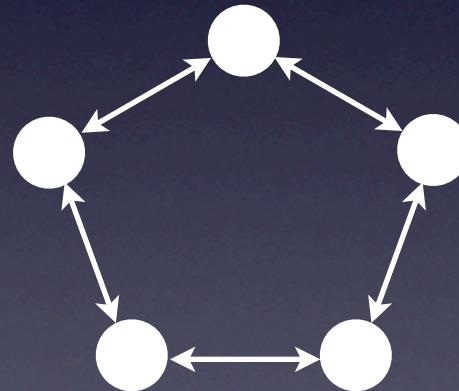
3 types de réseaux

- Réseau en chaîne



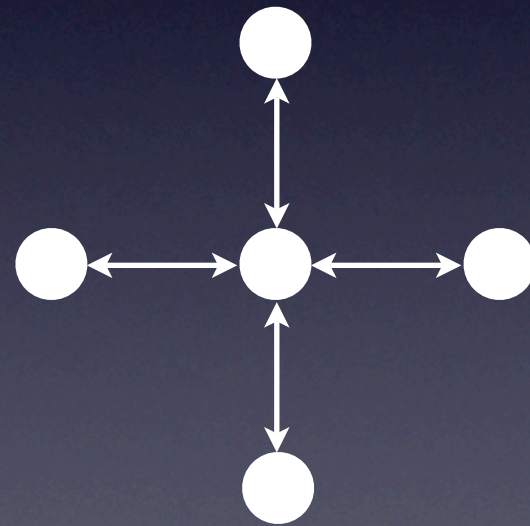
3 types de réseaux

- Réseau en chaîne
- Réseau en cercle



3 types de réseaux

- Réseau en chaîne
- Réseau en cercle
- Réseau en croix (roue)



Chaque réseau est composé de

- 5 acteurs
- 2 facteurs
- 1 animateur
- 1 observateur

Les acteurs

- Les 5 acteurs (de chaque réseau) ont chacun une liste de 5 symboles, dont 1 est commun à tous
- Ils ont pour objectif de trouver le symbole commun au groupe en un minimum de temps
- Ils ne peuvent communiquer que par écrit et selon l'organisation du réseau



Les acteurs

- Ils sont identifiés par une lettre (A, B, C, D ou E)
- Ils disposent de feuilles sur lesquelles ils écrivent une des deux questions :
 - *“As-tu tel symbole ?”*
 - *“Est-ce que X a tel symbole ?”*
- Les réponses sont : *“oui”*, *“non”*, *“je ne sais pas”*



Les acteurs

- Il est interdit, pour le bon déroulement du travail pratique, de :
 - donner tous les symboles
 - donner la réponse du symbole commun
 - MENTIR !



Les facteurs

- Ils portent les messages en silence, sans les lire, sur la demande d'un émetteur
- Chaque message doit donc comporter l'identification de l'émetteur et du récepteur (par exemple : de C à E)



L'animateur

- Il vérifie que chaque participant ne communique pas autrement que par écrit (pas de geste, parole, etc.)
- Il récolte discrètement la réponse d'un acteur, quand celui-ci pense avoir trouvé la solution (l'acteur reste alors dans le réseau, et peut revoir sa réponse)



L'animateur

- Il chronomètre la durée de la tâche jusqu'à la remise des 5 solutions individuelles
- Il distribue, à l'issue de l'expérience, un questionnaire à chaque acteur
- Il recueille enfin tous les messages qu'il transmet à l'observateur



L'observateur

- Il reste muet durant l'expérience
- Il comptabilise, à l'issue de l'expérience, le nombre de messages émis et le nombre de messages reçus pour chaque acteur à l'aide d'un tableau



Pour résumer

Acteurs :

- ne communiquez que par écrit
- vos messages doivent être du type : *As-tu tel symbole ?* ou *Est-ce que X a tel symbole ?*
- indiquez sur le papier : *de X à Y*

Facteurs

- transmettez les messages sans les regarder

Animateur

- contrôler le bon déroulement du travail pratique
- recueillez la solution de chaque acteur
- chronométrez l'expérience
- distribuez les questionnaires à l'issue de l'expérience

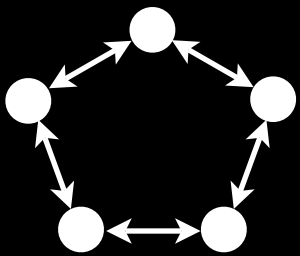
Observateur

- comptabilisez les messages émis et reçus



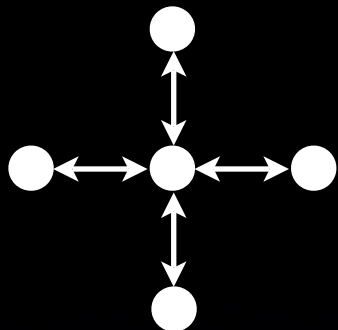
		Récepteurs					
		A	B	C	D	E	Total
Emetteurs	A						
	B						
	C						
	D						
	E						
	Total						

	A	B	C	D	E
Existence d'un leader					
Identification du leader					
Satisfaction à l'égard du fonctionnement du groupe					
Satisfaction à l'égard du rôle dans ce travail					
Réponses (V ou F)					



		Récepteurs					
		A	B	C	D	E	Total
Emetteurs	A						
	B						
	C						
	D						
	E						
	Total						

	A	B	C	D	E
Existence d'un leader					
Identification du leader					
Satisfaction à l'égard du fonctionnement du groupe					
Satisfaction à l'égard du rôle dans ce travail					
Réponses (V ou F)					



		Récepteurs					
		A	B	C	D	E	Total
Emetteurs	A						
	B						
	C						
	D						
	E						
	Total						

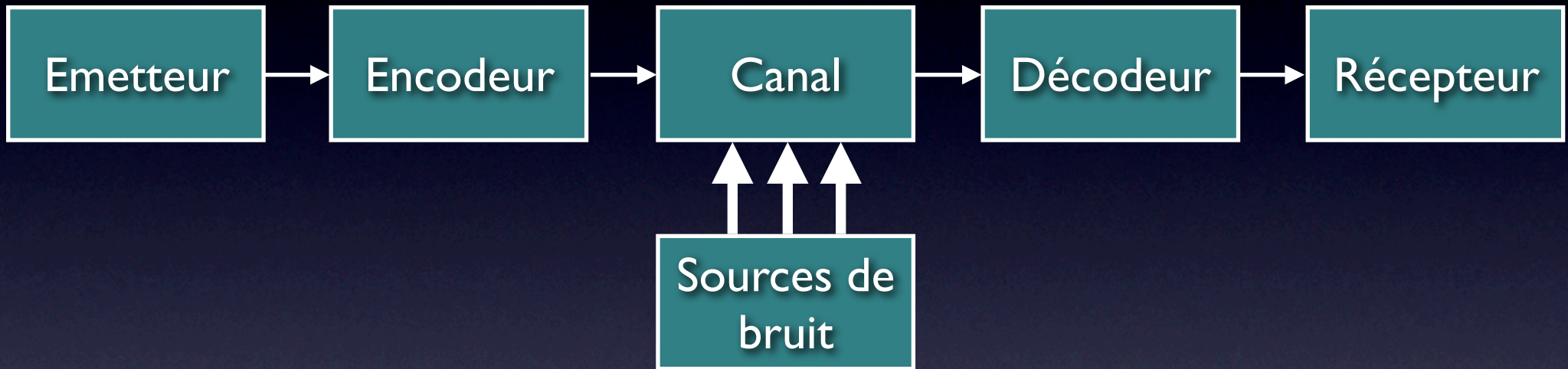
	A	B	C	D	E
Existence d'un leader					
Identification du leader					
Satisfaction à l'égard du fonctionnement du groupe					
Satisfaction à l'égard du rôle dans ce travail					
Réponses (V ou F)					

Chapitre 4

La communication

Définir la communication...

- Pour Shannon (1952), la communication est la transmission d'un message d'un endroit à un autre



Communication élémentaire

Définir la communication...

- Pour la psychosociologie, la communication est l'ensemble des processus par lesquels s'effectuent les échanges d'informations et de significations entre des personnes dans une situation sociale donnée (Abric, 1999)

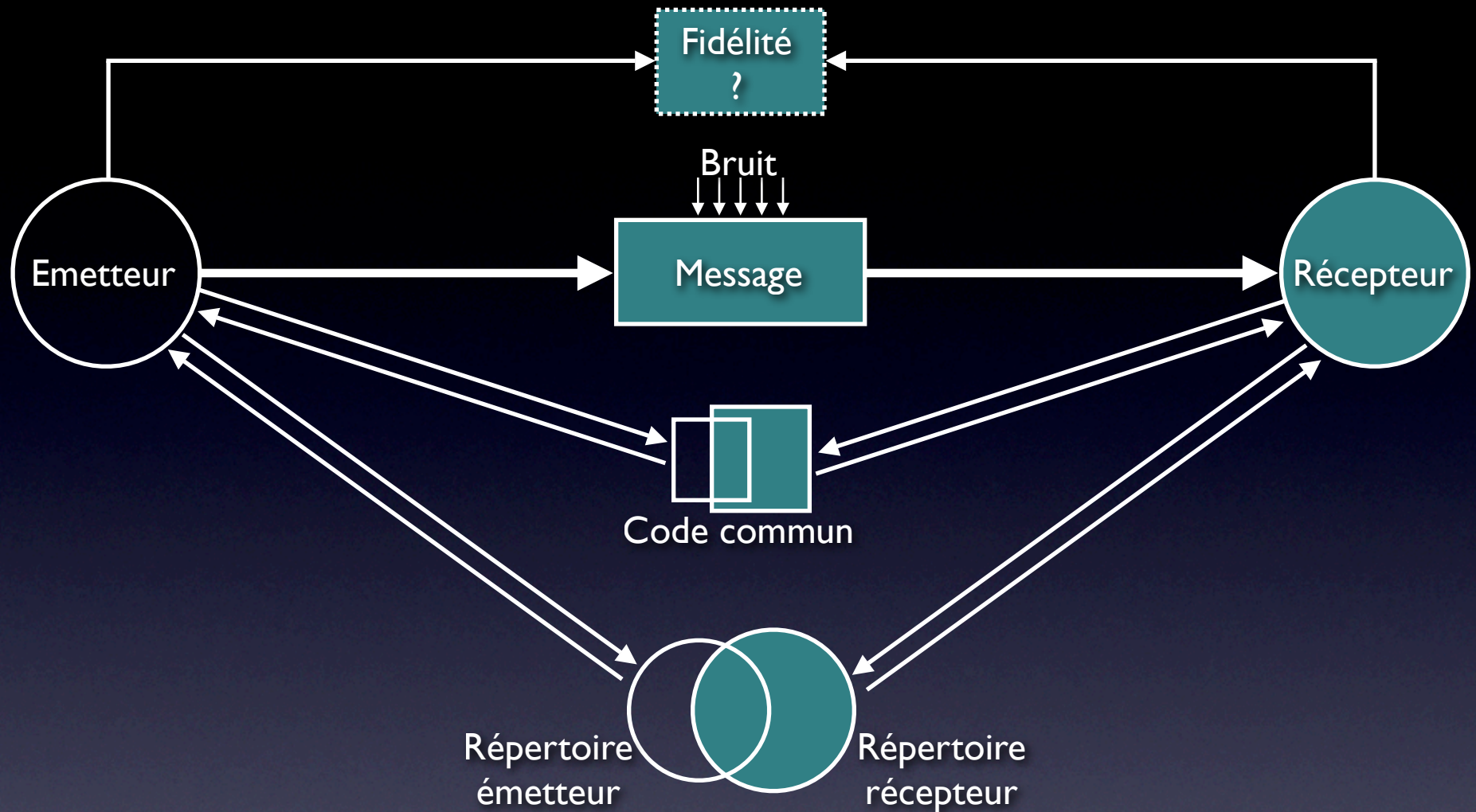
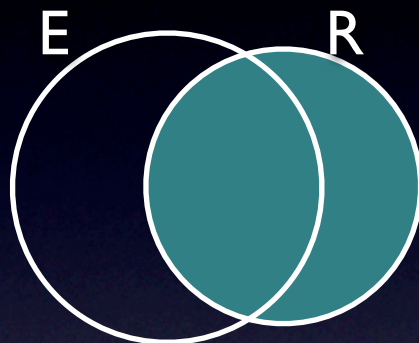


Schéma canonique de la communication

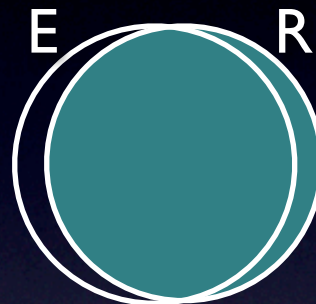
D'après Moles (1986)



Compréhension
totale



Compréhension
partielle



Communication
optimale

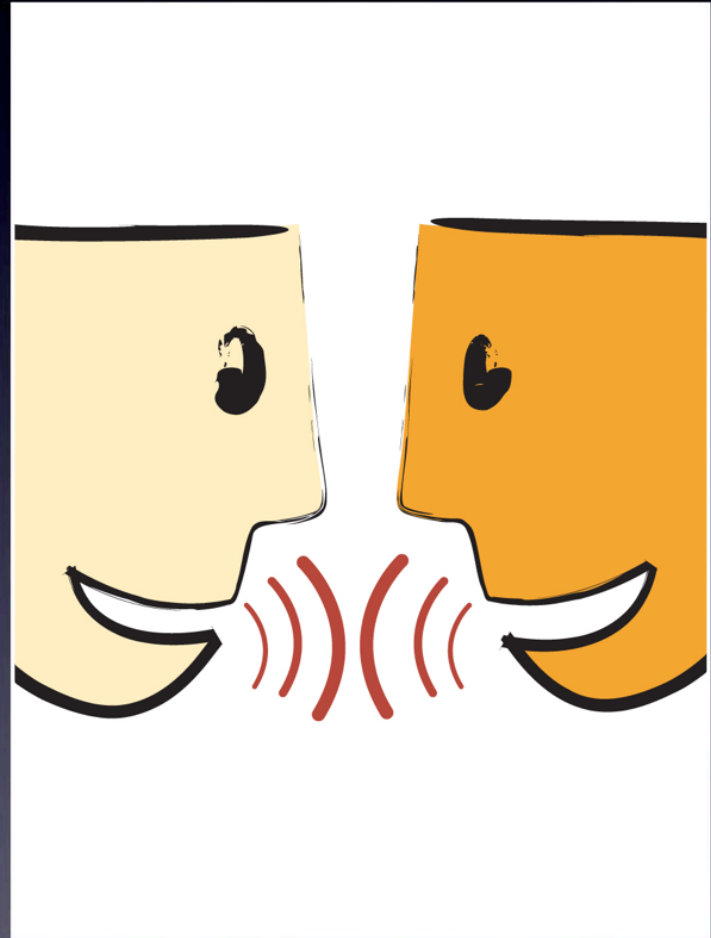


Communication
nulle

Se comprendre...

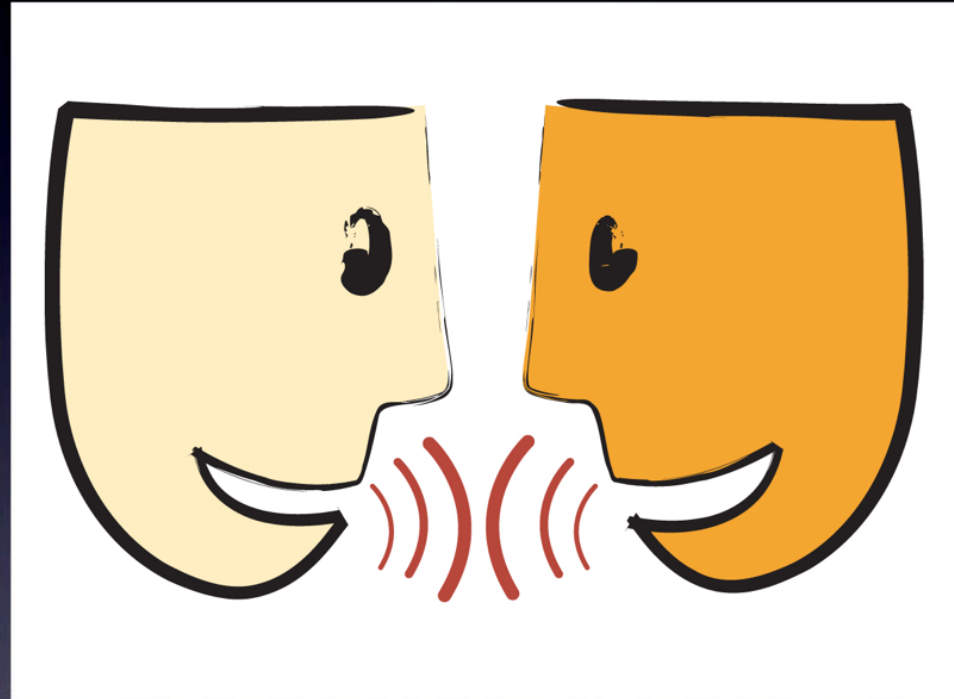
Travaux pratiques

Communication : la
transmission par relais



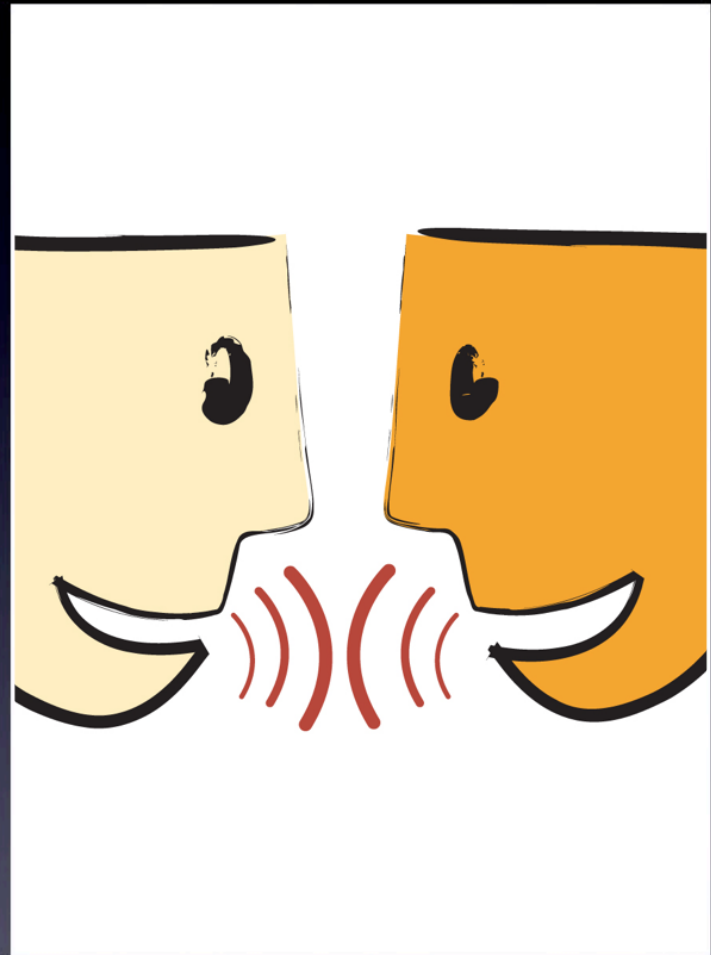
Le message :

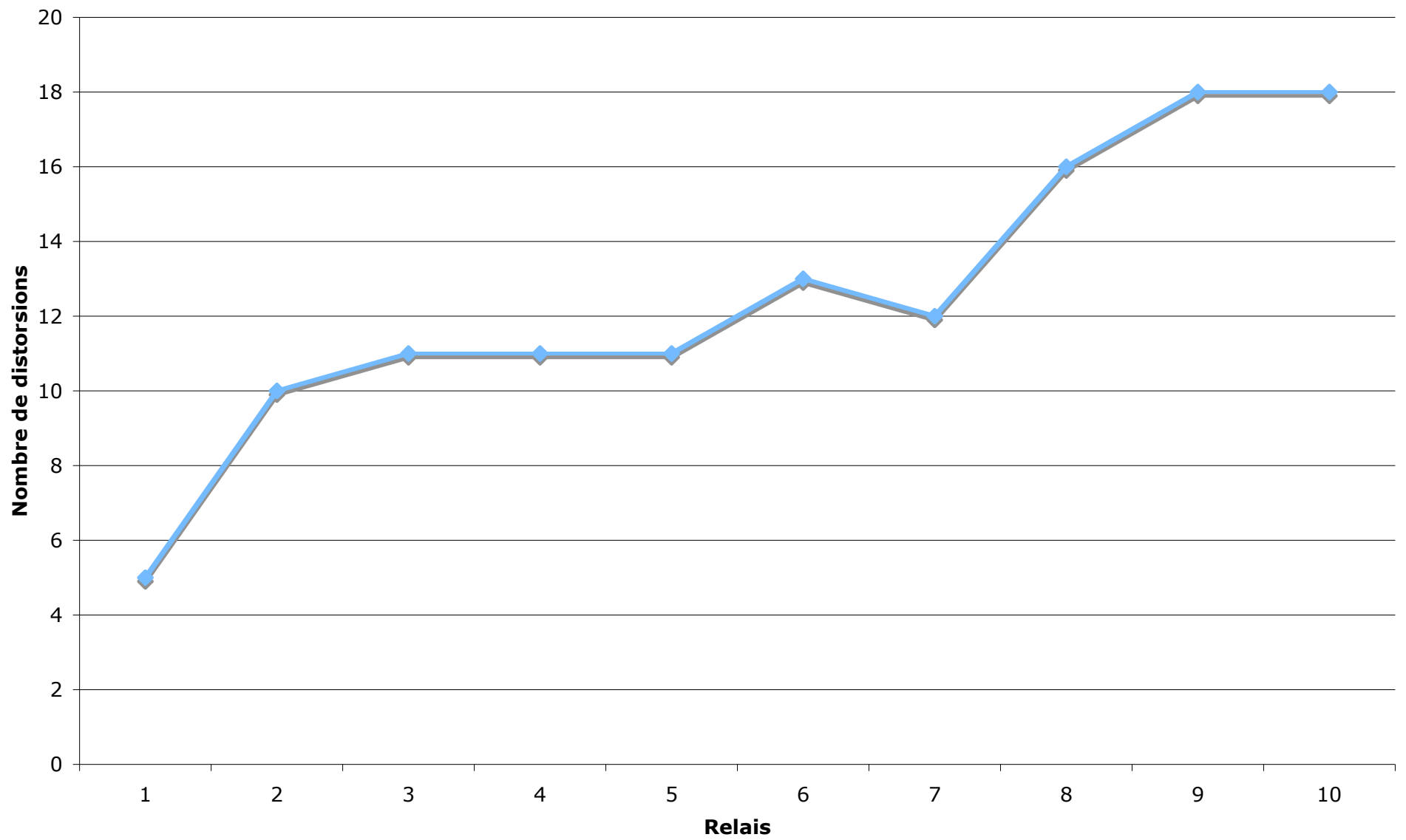
Une vieille paysanne âgée de 64 ans, la veuve Mouillet, qui habitait une petite maison sur la route déserte des Récolets, avait conduit son troupeau aux champs. Pendant qu'elle coupait du foin, une vipère, cachée derrière des fagots, s'élança sur elle et la mordit à plusieurs reprises au poignet. La pauvre femme en est morte.

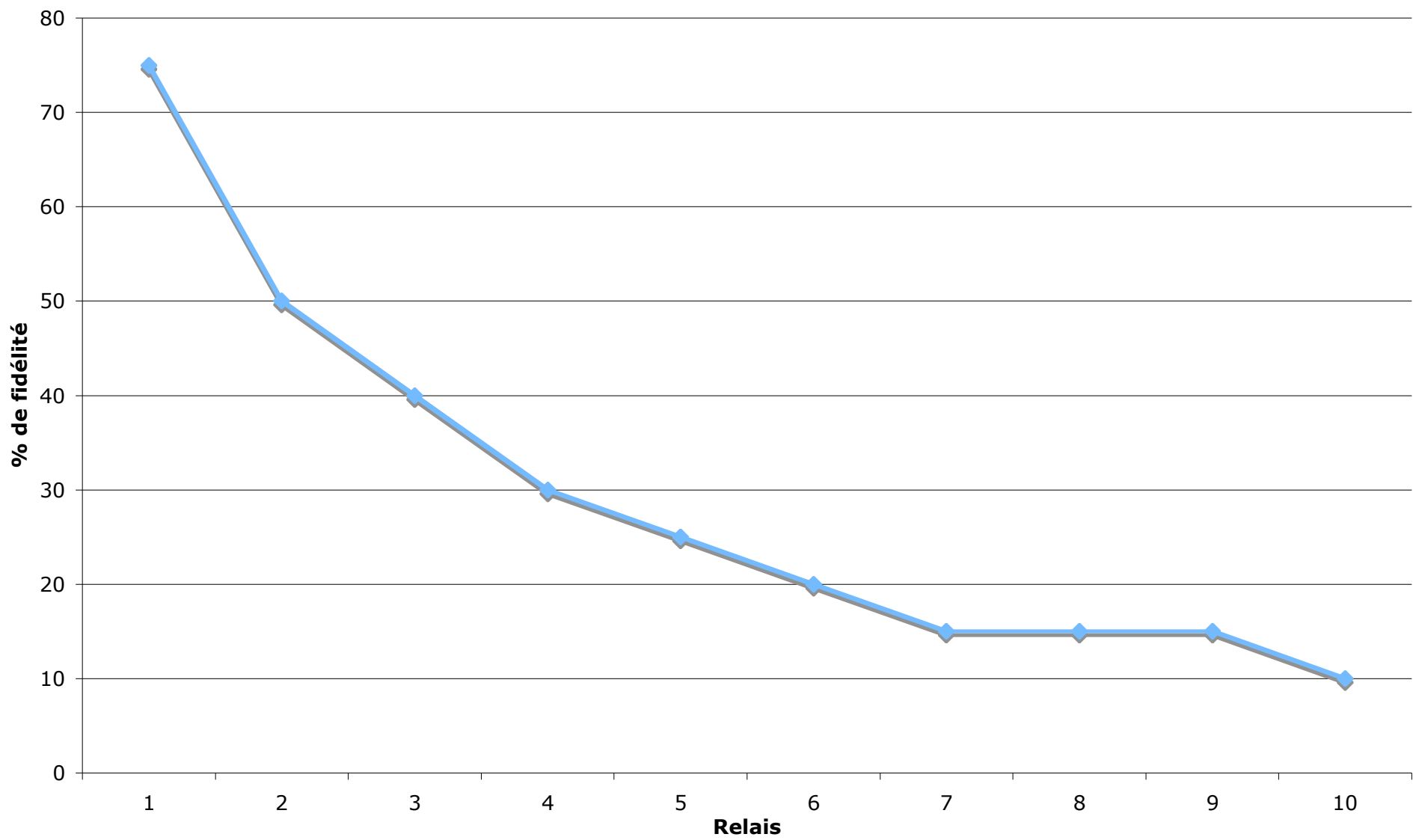


A vos relais...

Résultats...

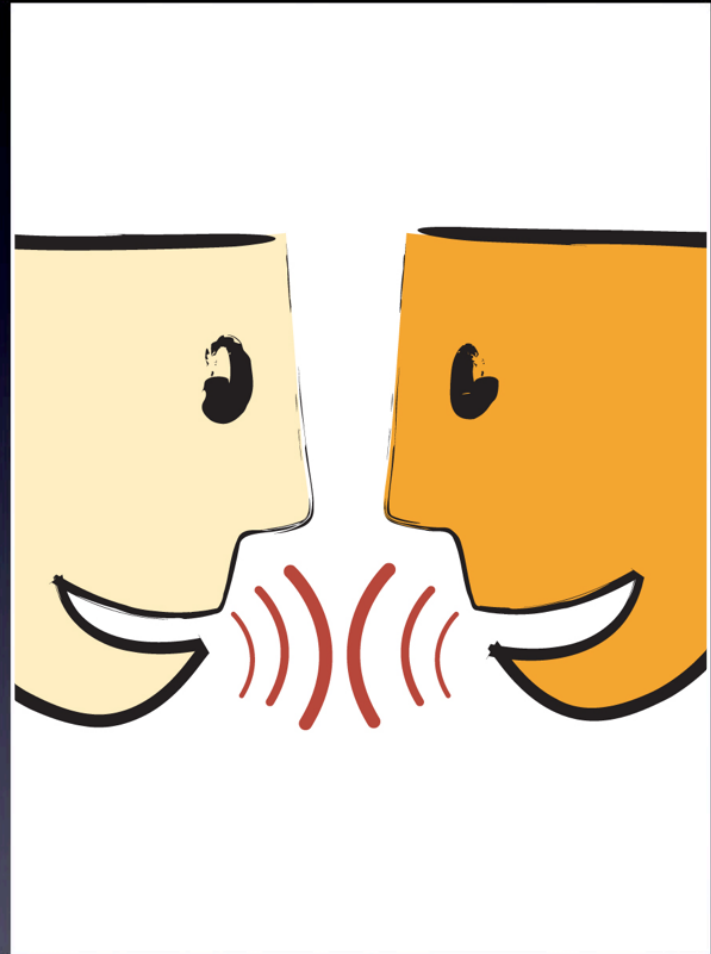






3 processus d'altération

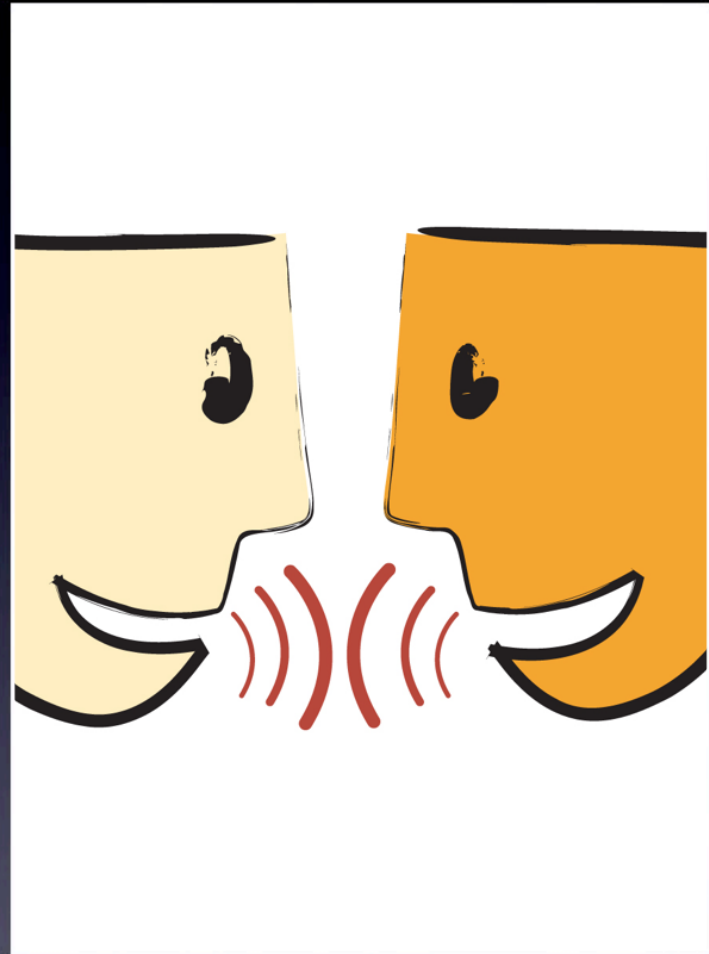
- La réduction
- L'accentuation
- L'assimilation



La réduction

Le nombre de détails retenus diminue brusquement

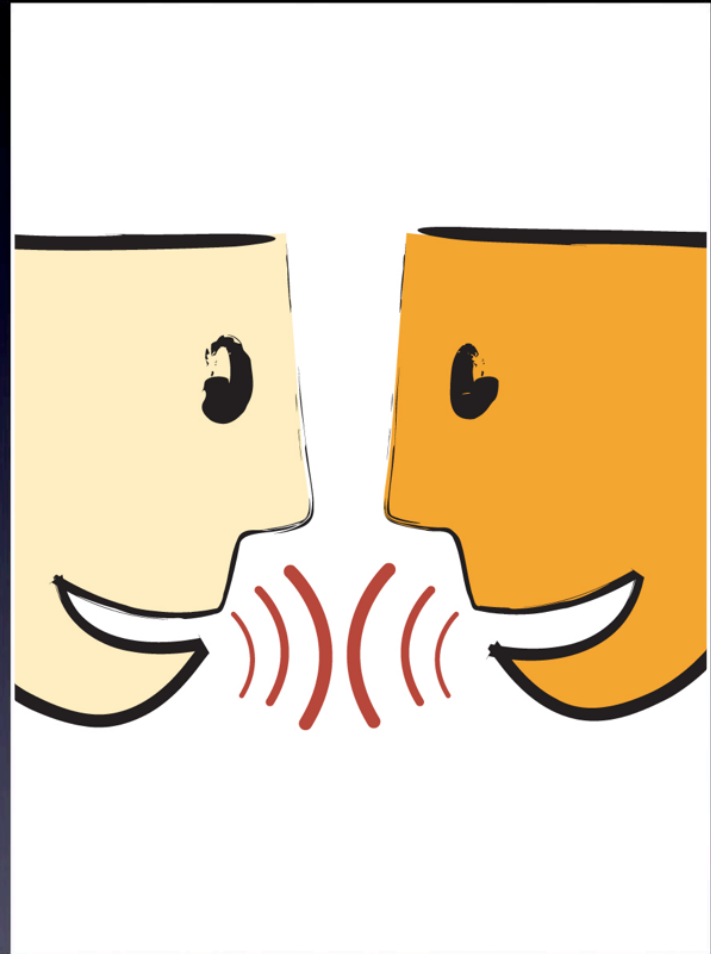
La stabilité du récit final vient de son extrême simplicité et brièveté



L'accentuation

Certains détails sont accentués : un détail insignifiant dans l'information originale peut devenir le centre autour duquel se structure le récit

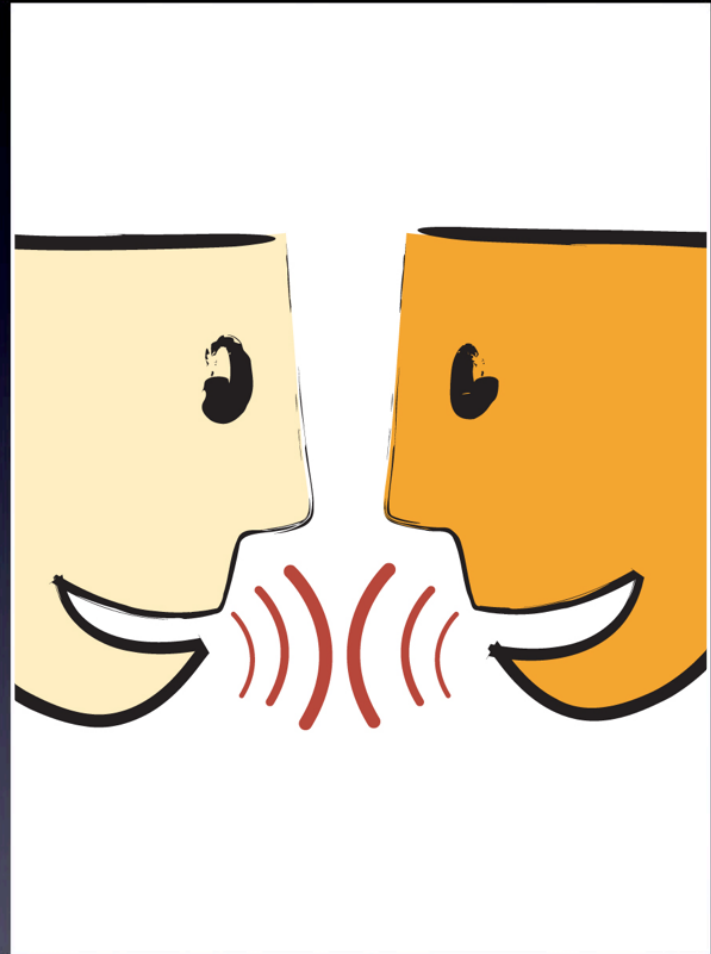
Elle s'effectue sur tout ce qui frappe l'attention de l'auditeur



L'assimilation

On observe un “façonnement” et un “remodelage” des détails par les habitudes, les intérêts et les sentiments des récepteurs

L'assimilation est d'autant plus forte que les stéréotypes collectifs sont forts



Chapitre 5

La prise de décision

La prise de décision

- Mettre en évidence les facteurs qui influent sur les décisions prises par un groupe
- Chercher à diminuer les conflits sous-jacents



Les conditions de la décision

- La tâche joue un rôle essentiel dans la prise de décision
- Steiner (1972) distingue 4 types de tâches...



tâche n°1 : disjonctive

- le groupe bénéficie de l'apport du membre le plus compétent
- c'est une tâche de résolution de problème
- la tâche peut être réalisée par un individu au bénéfice du groupe



tâche n°2 : conjonctive

- la production du groupe est réduite à celle de son membre le moins compétent
- les activités individuelles sont similaires et dépendantes les unes des autres
- par exemple : une cordée d'alpinistes



tâche n°3 : additive

- le résultat est constitué par l'addition de la production de chaque membre
- plus il y a de personnes qui travaillent, plus la production du groupe est importante
- par exemple : les vendangeurs



tâche n°4 : élaborative

- elle nécessite que les membres organisent leur contribution et choisissent leur procédure
- la réussite du groupe dépend de la façon dont sont organisées les contributions
- il s'agit d'élaborer une méthode



Les conditions de la décision

- La taille du groupe est également un facteur de performance



Les conditions de la décision

- Plus la taille est importante, plus on constate une différenciation des rôles, une insatisfaction des membres, l'apparition de conflits, une conformité à la majorité, une inhibition du consensus des membres, etc.



Un cas particulier

La décision face à l'autorité



- De 1960 à 1963, Stanley Milgram mène une série d'expériences pour estimer à quel niveau d'obéissance peut aller un individu dirigé par une autorité qu'il juge légitime



Soumission à l'autorité

- Une annonce est diffusée pour rechercher des sujets qui consacraient une heure de leur temps en échange de 4\$
- Les expérimentateurs annoncent aux sujets qu'ils vont participer à une étude sur l'efficacité de la punition (ici des chocs électriques) sur la mémorisation

WE WILL PAY YOU \$4.00 FOR ONE HOUR OF YOUR TIME

Persons Needed for a Study of Memory

*We will pay five hundred New Haven men to help us complete a scientific study of memory and learning. The study is being done at Yale University.

*Each person who participates will be paid \$4.00 (plus 50c carfare) for approximately 1 hour's time. We need you for only one hour; there are no further obligations. You may choose the time you would like to come (evenings, weekdays, or weekends).

*No special training, education, or experience is needed. We want:

Factory workers	Businessmen	Construction workers
City employees	Clerks	Salespeople
Laborers	Professional people	White-collar workers
Barbers	Telephone workers	Others

All persons must be between the ages of 20 and 50. High school and college students cannot be used.

*If you meet these qualifications, fill out the coupon below and mail it now to Professor Stanley Milgram, Department of Psychology, Yale University, New Haven. You will be notified later of the specific time and place of the study. We reserve the right to decline any application.

*You will be paid \$4.00 (plus 50c carfare) as soon as you arrive at the laboratory.

TO:
PROF. STANLEY MILGRAM, DEPARTMENT OF PSYCHOLOGY,
YALE UNIVERSITY, NEW HAVEN, CONN. I want to take part in
this study of memory and learning. I am between the ages of 20 and
50. I will be paid \$4.00 (plus 50c carfare) if I participate.

NAME (Please Print)

ADDRESS

TELEPHONE NO. Best time to call you

Soumission à l'autorité

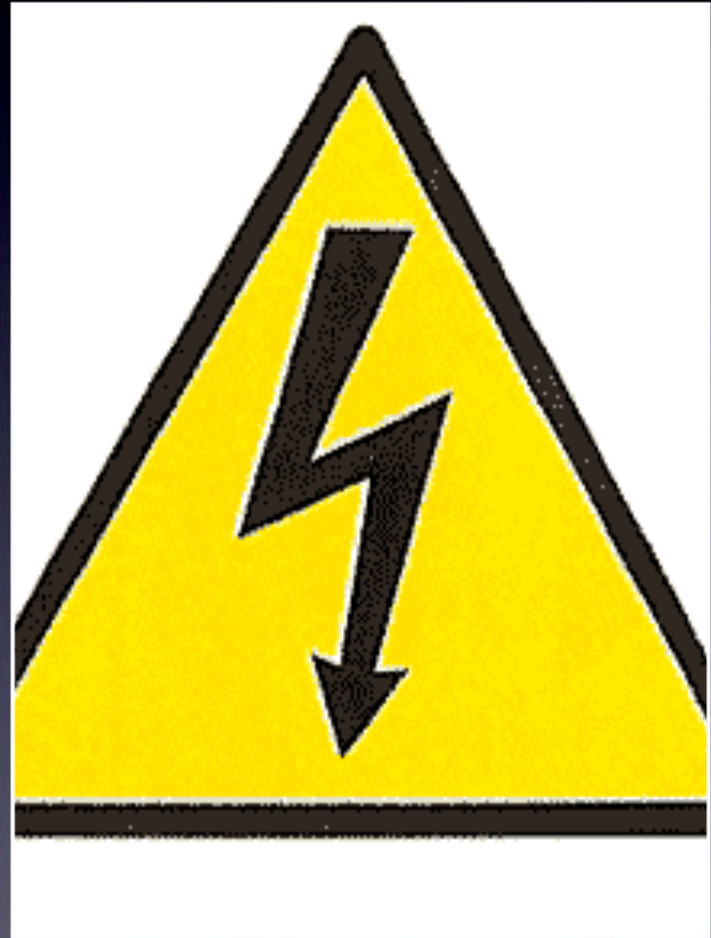
Les expériences comportent trois personnes :

1. L'élève, qui doit mémoriser des listes de mots, et qui reçoit une décharge électrique en cas de mauvaise réponse (il est en réalité un acteur)
2. L'enseignant, qui dicte les mots, vérifie les réponses et envoie si nécessaire une décharge électrique (sujet naïf)
3. L'expérimentateur, qui s'assure du bon déroulement de l'expérience et qui représente l'autorité



Soumission à l'autorité

- A chaque mauvaise réponse de l'élève, l'enseignant doit augmenter la puissance de la décharge électrique par palier de 15 volts
- La décharge maximum est de 450 volts



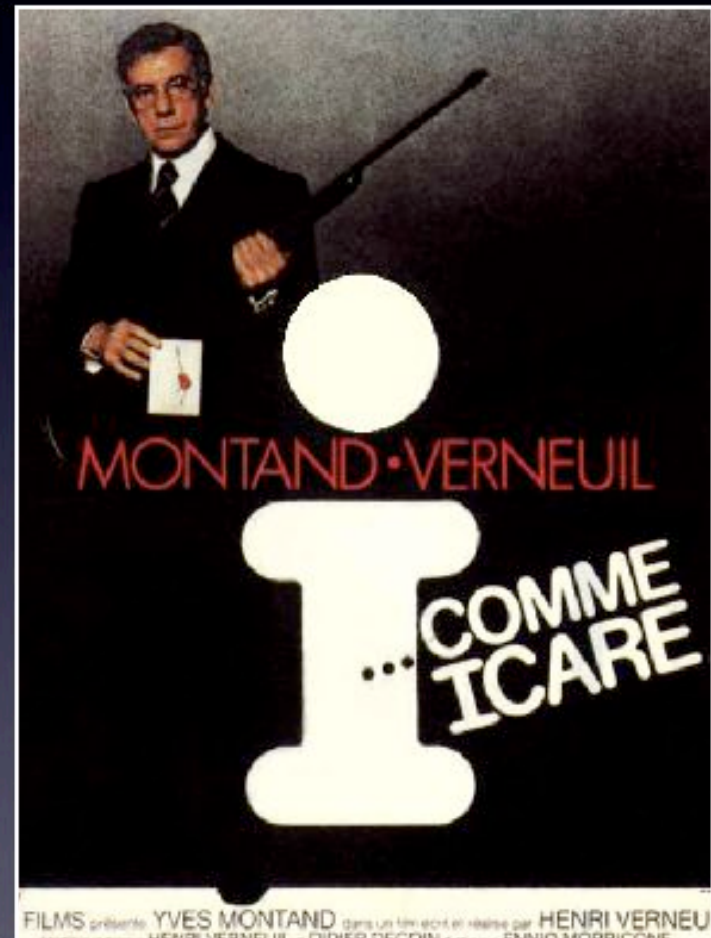
Soumission à l'autorité

- L'élève (qui est en réalité un acteur) simule la souffrance due aux chocs électriques :
- à 75 V, il gémit
- à 120 V, il se plaint qu'il souffre
- à 135 V, il hurle
- à 150 V, il supplie qu'on le libère
- à 270 V, il crie violemment
- à 300 V, il annonce qu'il ne répondra plus



Soumission à l'autorité

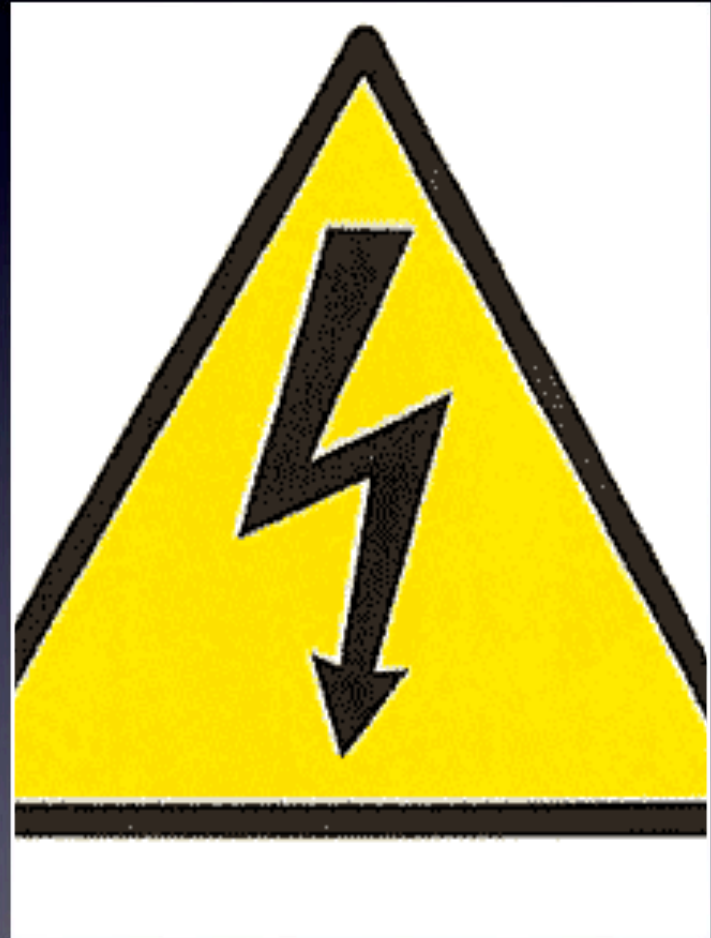
Une illustration par le film
“i comme Icare”...





Soumission à l'autorité

- Au total, 65% des sujets administrent un choc de 450 V (le maximum)
- En moyenne, les sujets s'arrêtent à 405 V



Soumission à l'autorité

D'autres variantes de l'expérience ont montré que :

- 20 % des sujets allaient jusque 450 V en l'absence de l'expérimentateur
- 10 % lorsqu'un deuxième enseignant se rebelle
- 2,5 % lorsque les sujets peuvent choisir le niveau de choc
- 92,5 % lorsqu'un pair administre les chocs
- 0 % lorsque l'autorité est la victime



Biais de prise de décision

- La pensée groupale (effet Janis) illustre le risque d'erreur provoqué par la cohésion de groupe
- Le conflit protège le groupe contre les prises de décision conventionnelle et normative, mais entraîne un biais d'extrémisation des opinions



L'effet Janis

- Phénomène de pensée groupale ou de pensée moutonnière
- Il se constitue lorsqu'un groupe établit un consensus sur la solution la plus acceptable pour sauvegarder la cohésion du groupe



L'effet Janis

- Les membres évitent de prendre des initiatives ou de suggérer des contre-hypothèses
- C'est la solution préférée par le groupe qui est soutenue et sélectionnée



L'effet Janis

L'effet Janis apparaît lorsque :

- la cohésion du groupe est élevée
- le groupe est isolé
- il n'existe pas de méthodes de travail
- le leader est très directif
- la situation est anxiogène



L'effet Janis

Il en résulte :

- une illusion collective (illusion de moralité, de rationalité, d'unanimité, d'invulnérabilité)
- une censure collective (envers soi-même et les autres)



Travail pratique

Les conditions de travail en
petit groupe...



- 3 groupes de 5 personnes tirés au sort
- Le même travail (un travail manuel) sera demandé aux 3 groupes
- Il n'y a pas de compétition : pas d'horaire, pas d'évaluation du travail. Il faut simplement que le travail soit fait
- Chaque groupe travaillera avec un moniteur, qui donnera la tâche à effectuer
- Les autres personnes seront observateurs



Par groupe :

- plusieurs feuilles de papier
- 3 ciseaux
- 5 règles
- 2 rouleaux de scotch
- 3 compas
- 4 rapporteurs
- 5 crayons
- 2 gommes



Résultats : compte-rendu
des observateurs pour
chaque groupe...



L'objectif réel de l'expérience :
étudier le climat psychologique
du groupe, en fonction du
mode de management

- Groupe 1 : moniteur autoritaire
- Groupe 2 : moniteur démocrate
- Groupe 3 : moniteur laisser-faire



Les phénomènes que l'on
pouvait observer...



Groupe I

- Docilité et silence des participants devenus “écoliers”.
- Pas d’esprit de groupe à l’égard du travail (individualisme compétitif)
- Appel fréquent au moniteur de la part des membres du groupe individuellement
- Agressivité latente inter-membres
- Dévalorisation latente de la tâche
- Agressivité envers l’intrus, bouc émissaire
- Rapidité dans l’exécution de la tâche (ce groupe est le plus rapide des 3)

Groupe 2

- Spontanéité et expansivité des participants
- Esprit de groupe intégrant rapidement le moniteur
- Division du travail et coopération
- Entraide
- Camaraderie. Auto-satisfaction collective
- Valorisation de la tâche
- Pas d'agressivité a priori envers l'intrus
- Moins rapide que le groupe 1

Groupe 3

Réaction d'auto-régulation réussie

- Apparition d'un leader-substitut (compétent sur la tâche)
- Coopération sans excitation ni enthousiasme directs mais par défi au moniteur
- Hostilité latente à l'égard du moniteur
- Valorisation du travail de groupe. Dévalorisation de la tâche elle-même
- Agressivité et auto-défense collective envers l'intrus

Groupe 3

Réaction d'auto-régulation réussie

- Discussions-disputes entre les membres
- Dévalorisation de la tâche avec tendance à l'abandon
- Travaux solitaires de quelques-uns
- Indifférence envers l'intrus, ou auto-défense individuelle

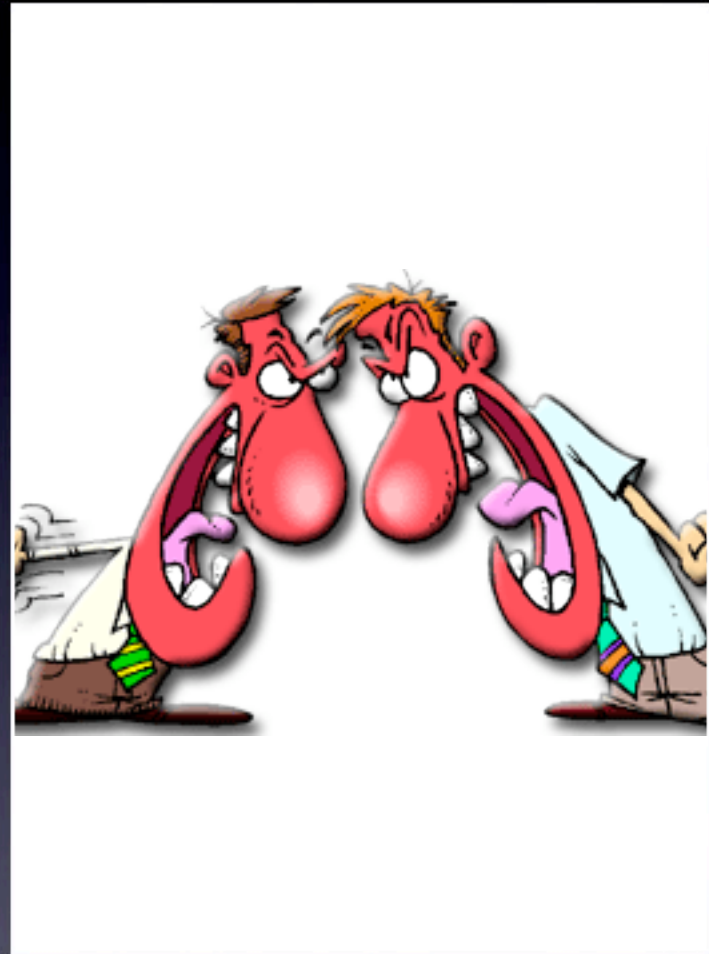
Conclusions

- Les comportements individuels sont généralement des comportements *réactionnels au climat du groupe*. Ils sont expressifs de la situation vécue par le groupe et induits par le chef officiel du groupe
- C'est *l'attitude du chef* du groupe de travail qui peut rendre les autres dociles ou créateurs, passifs ou actifs, apathiques ou dynamiques, coopérants ou agressifs

Le conflit

Il peut être *productif* ou *destructif*...

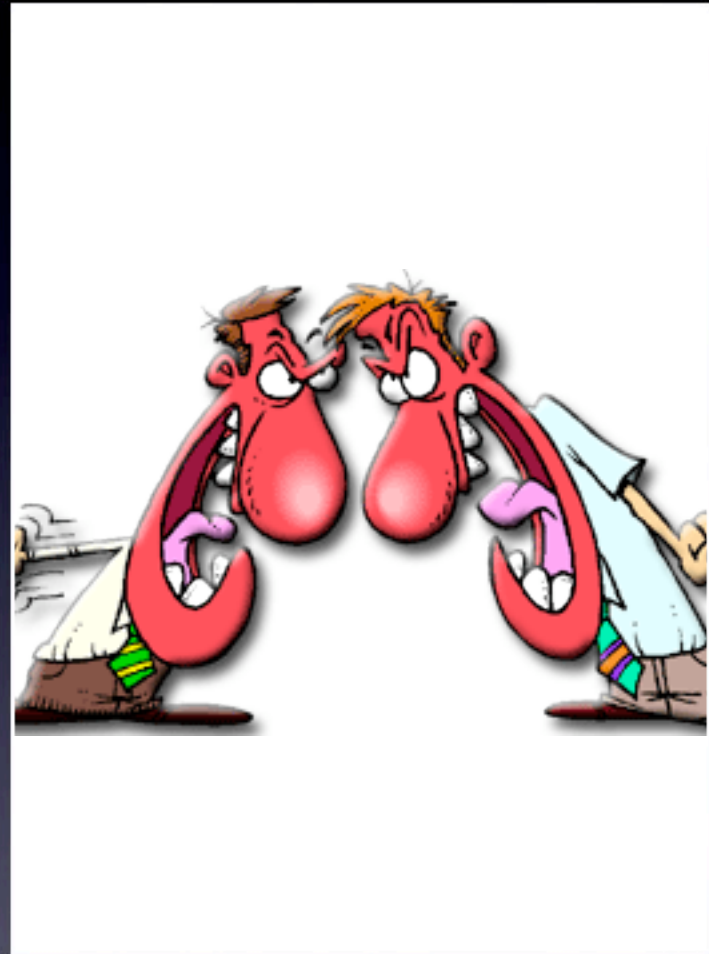
- Productif : production d'idées créatives, réexaminer les opinions et les buts, accroître la prise de risque
- Destructif : climat de compétition, agressivité vis-à-vis de l'exogroupe



Le conflit

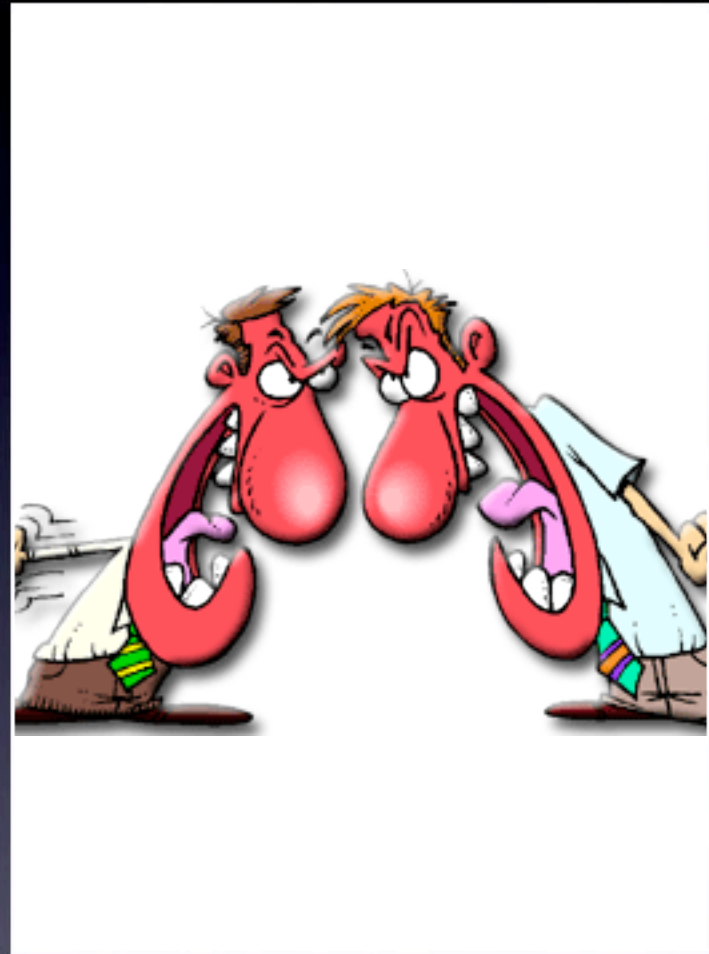
Le conflit est une différence entre deux protagonistes se caractérisant par des tensions, des émotions, des désaccords, des polarisations

Il est un signe d'énergie et constitue une source potentielle d'engagement



Les facteurs d'un conflit

- *Les conflits de buts* : les protagonistes cherchent à atteindre des buts opposés
- *Les conflits de jugements* : divergences sur les procédures ou les opinions
- *Les conflits de normes* : les comportements d'autrui sont interprétés selon des normes



Sortir du conflit...

1. Créer un lien avec la personne
2. Séparer la personne du problème
3. Identifier ses propres besoins et désirs
4. identifier les besoins et désirs de l'autre
5. Dialoguer
6. Créer un objectif
7. Options et propositions
8. Gain mutuel
9. Contrat
10. La relation se termine ou se poursuit sur une note positive

Sortir du conflit

Ce que j'ai tendance à faire	Ce qu'il est possible de faire
• Questionner • Ouvrir un échange • Utiliser le ON • Développer et rester sur des généralités • Faire un discours sur l'autre (parler de lui) • Centrer sur le problème • Rester sur le symptôme • M'interdire • Ne pas oser • Penser à la place de l'autre	• Accepter le silence • Regarder, inviter, reformuler • Utiliser le JE • Concrétiser, personnaliser, exprimer mes convictions, mon ressenti • Parler de moi. Parler de l'autre de ma perception • Centrer aussi sur la personne • Focaliser sur ce qui interroge l'autre • S'autoriser, inviter • Proposer • Refléter ma propre écoute

Sortir du conflit

Ce que j'ai tendance à faire	Ce qu'il est possible de faire
• Parler, remplir les silences • Chercher les réponses • Me protéger, me défendre • Expliquer, donner des raisons • Parler, penser pour l'autre • Démontrer ou convaincre • S'identifier	• Ecouter, tenter de comprendre • M'ouvrir, m'interroger sur mes peurs • Comprendre : chercher une chemin • Associer, tirer des liens, s'interroger • Se décentrer

Bibliographie

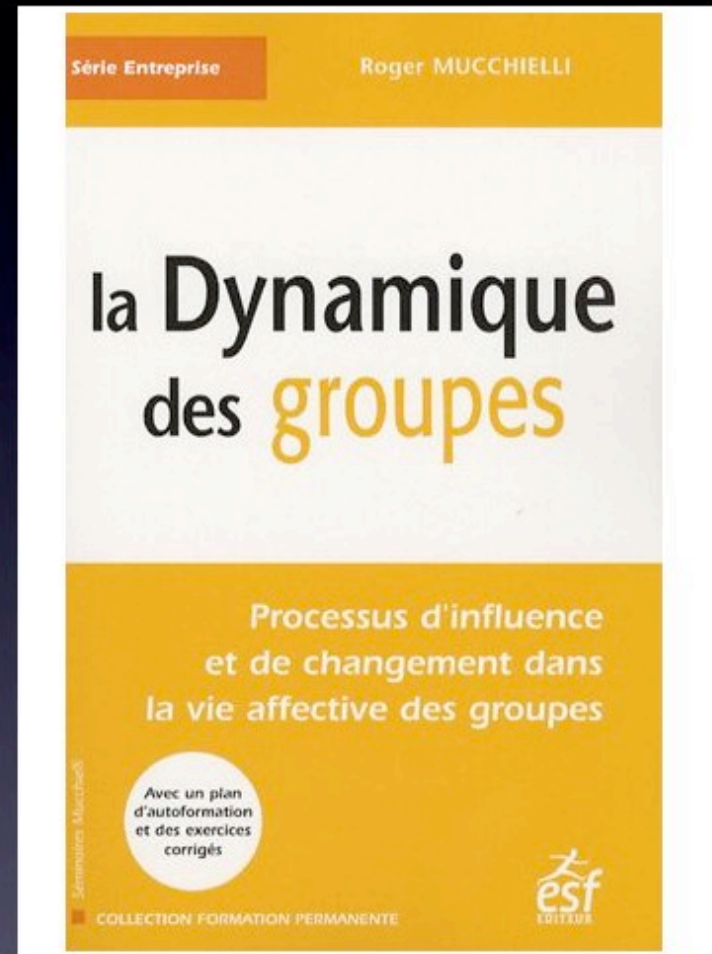
Roger Mucchielli

La dynamique des groupes

•

Editions ESF

25 €



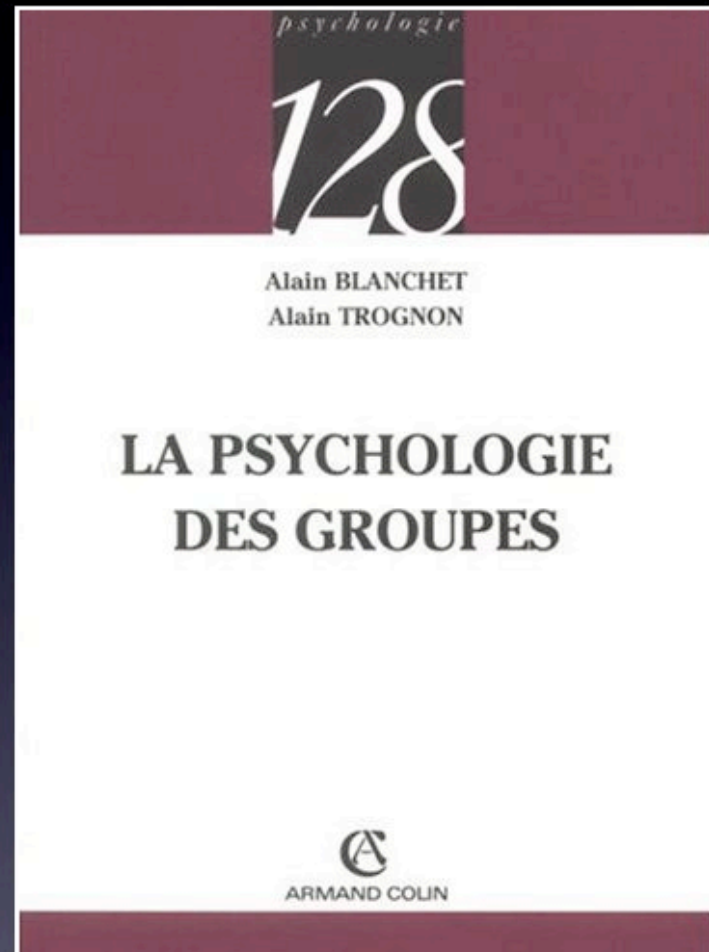
Alain Blanchet Alain Trognon

La psychologie des groupes

•

Nathan Université

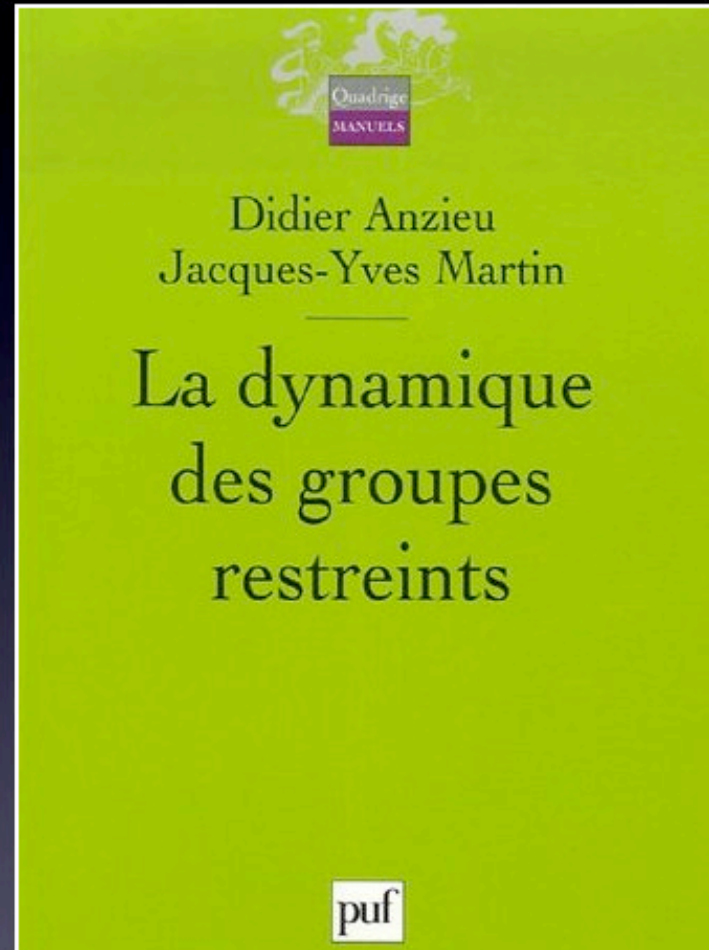
9 €



Didier Anzieu Jacques-Yves Martin

La dynamique des groupes
restreints

•
PUF
12 €



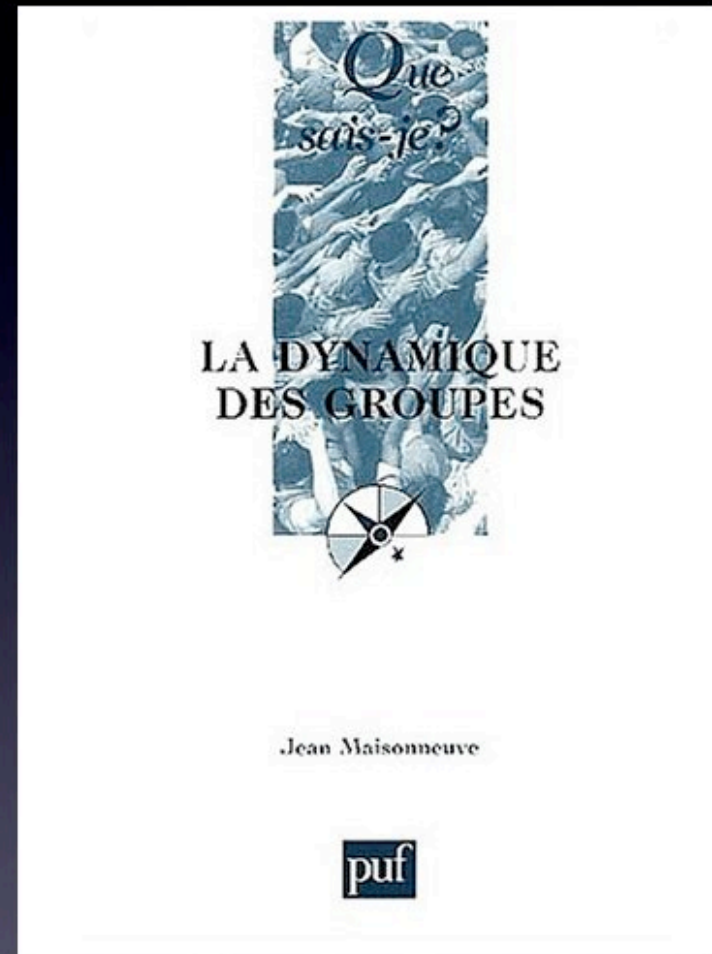
Jean Maisonneuve

La dynamique des groupes

•

Que sais-je ?

8 €



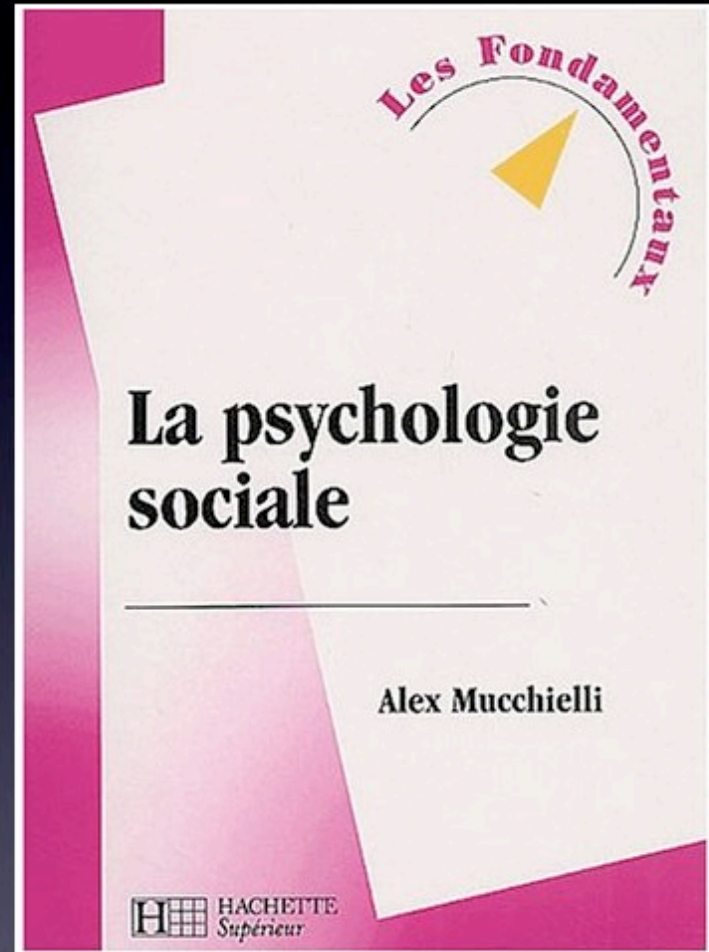
Alex Mucchielli

La psychologie sociale

•

Hachette Supérieur

11,90 €



Gustave- Nicolas Fischer

Le champ du social

•

Dunod

? €

